Die soziale Fürsorge im Bergbau



unter besonderer Berücksichtigung Preußens, Sachsens, Bayerns und Österreichs

---

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der hohen philosophischen Fakultät der Großherzoglich Herzoglich-Sächsischen
Gesamt-Universität Jena

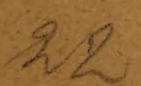
Vorgelegt von

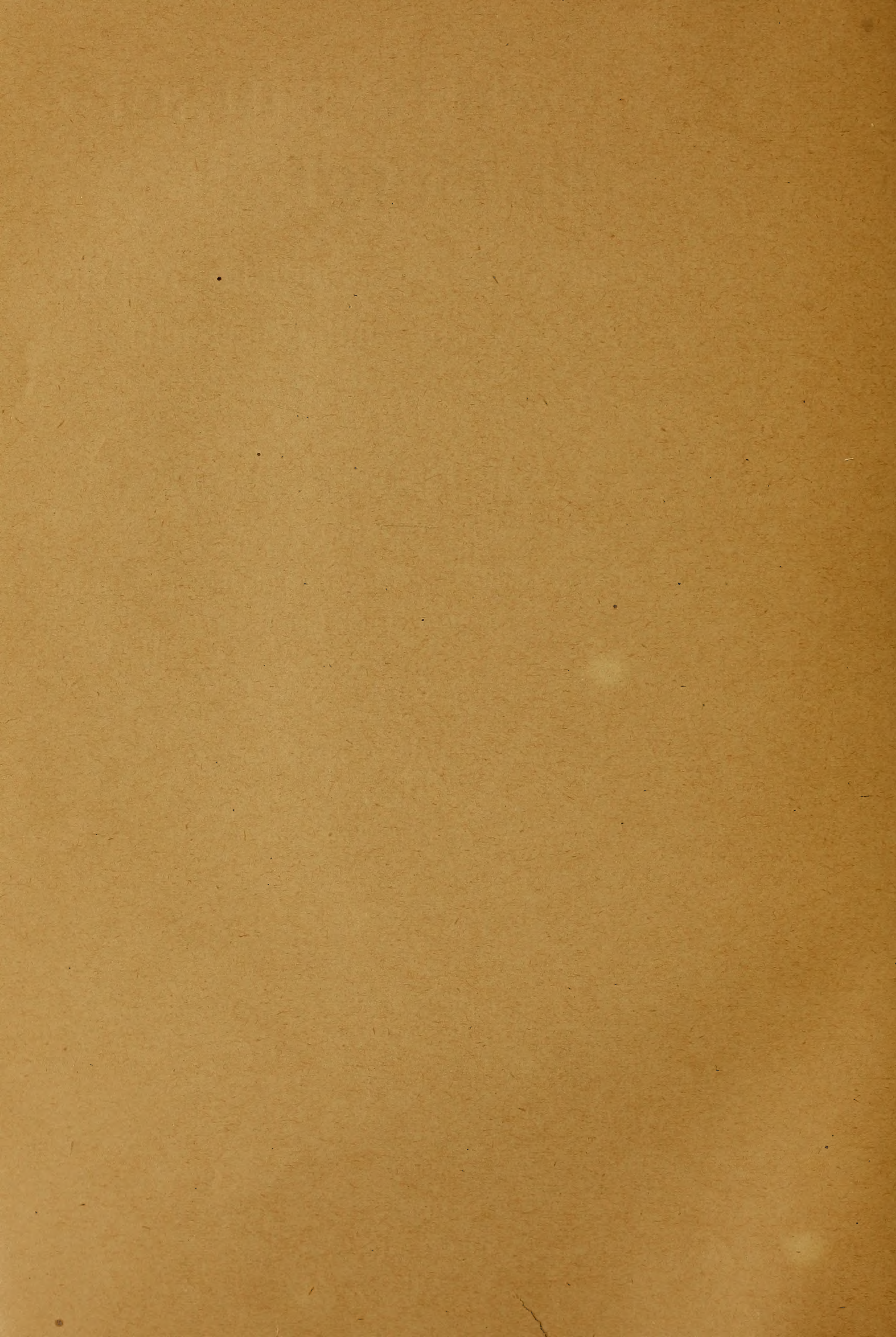
Max Metzner

aus Königshütte O/S.



Jena
Verlag von Gustav Fischer
1911





Die soziale Fürsorge im Bergbau

unter besonderer Berücksichtigung Preußens, Sachsens, Bayerns und Österreichs

---

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde
der hohen philosophischen Fakultät der Großherzoglich Herzoglich-Sächsischen
Gesamt-Universität Jena

Vorgelegt von

Max Metzner

aus Königshütte O/S.



Jena
Verlag von Gustav Fischer
1911

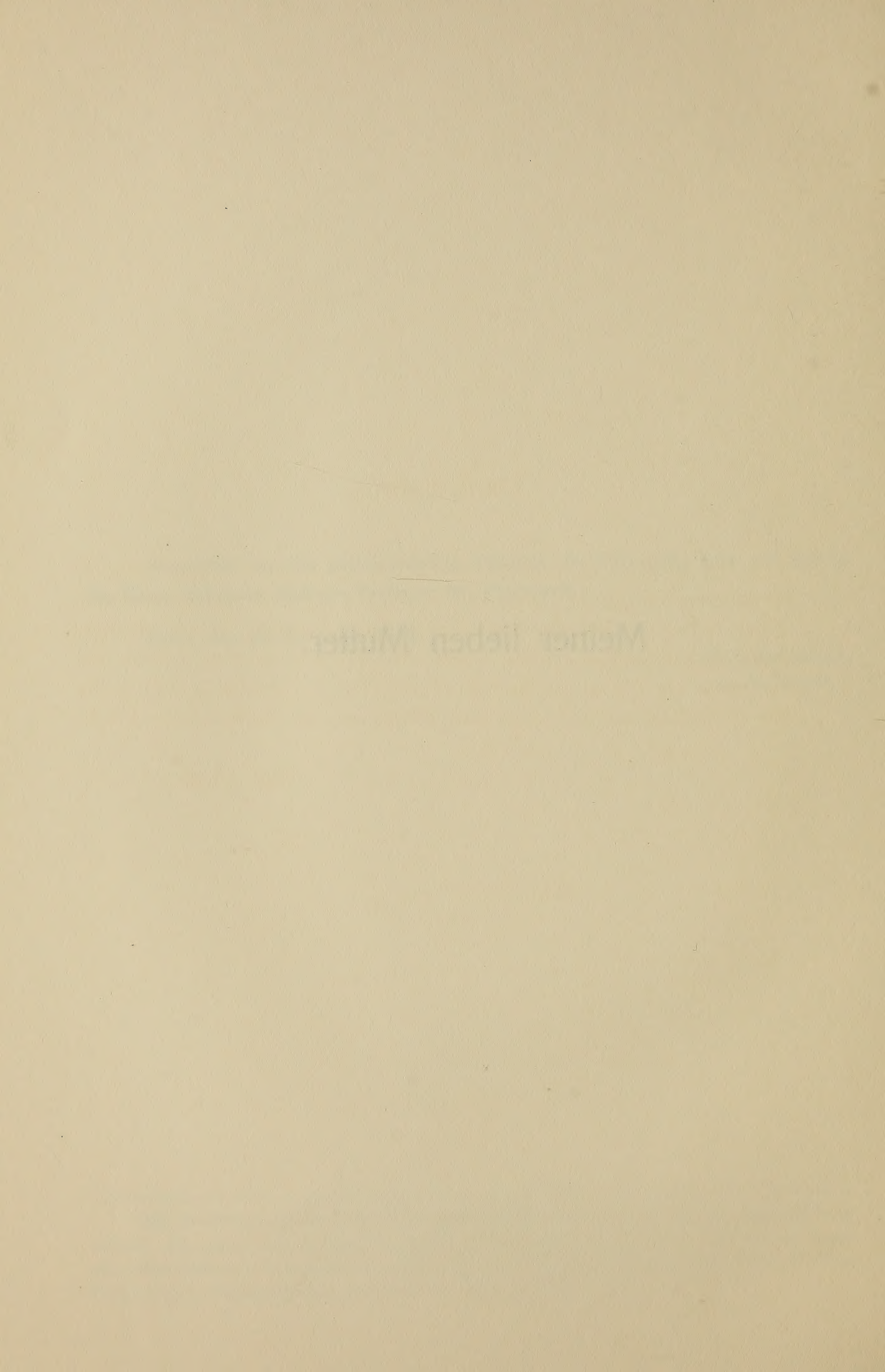
Genehmigt von der philosophischen Fakultät der Universität Jena auf Antrag des Herrn Geheimen Hofrates Professor **Dr. Pierstorff.**

Jena, den 19. November 1910.

Prof. **Dr. Edler,**
d. Zt. Dekan.

Mit Genehmigung der hohen Fakultät erscheint hier nur ein Teil der eingereichten Arbeit. Die ganze Abhandlung erscheint im Verlage von Gustav Fischer in Jena als drittes Heft des X. Bandes der „Abhandlungen des Staatswissenschaftlichen Seminars“, herausgegeben von Prof. Dr. Pierstorff.

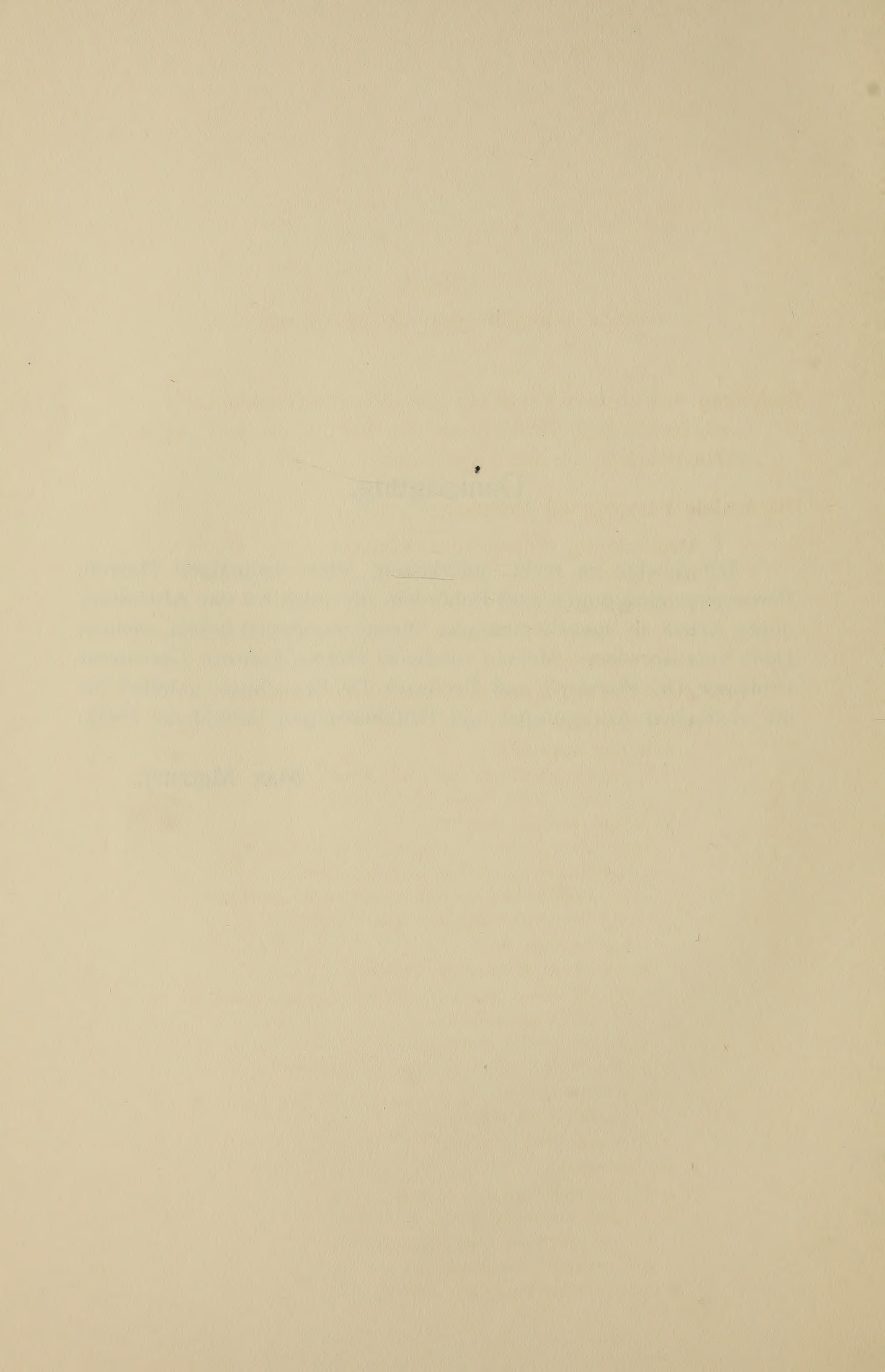
Meiner lieben Mutter.



Danksagung.

Ich möchte es nicht unterlassen, allen denjenigen Herren, Personenvereinigungen und Behörden, die mich bei der Abfassung dieser Arbeit in zuvorkommender Weise unterstützt haben, meinen Dank auszusprechen. Meinen verehrten Herren Lehrern, Geheimrat Professor Dr. Pierstorff und Professor Dr. Schachner, gebührt für die vielfachen Anregungen und Hilfeleistungen besonderer Dank.

Max Metzner.



Inhalt
der vollständigen Abhandlung.

Zwei Hauptfragen des Arbeitsverhältnisses.

1. Die Arbeitszeit.

Der Kernpunkt jeglicher sozialen Fürsorge umfaßt neben der Lohnfrage das Problem der Arbeitszeit. Die Eigenarten der Bergbauarbeit, wenigstens der unterirdischen, im Verhältnis zu jeder anderen, z. B. zur industriellen oder landwirtschaftlichen, treten hierin am schärfsten hervor und verdienen deshalb eine besondere Beachtung. Der Unterschied liegt nicht in der Dauer, sondern in der Art der Arbeit. Ein wahres Bild von der Schwierigkeit und Gefährlichkeit dieses Berufes kann sich nur der machen, welcher aus eigener Anschauung oder Erfahrung die Gewinnung der Mineralien, insbesondere der Steinkohle, kennt.

Die Bedeutung der Arbeitszeit, die jederzeit ein Hauptmoment in allen Arbeiterbewegungen bildete, veranlaßte unseren Kaiser in seinem bekannten Februarerlasse des Jahres 1890 zu folgenden Worten:

Es sei »eine der Aufgaben der Staatsgewalt, die Zeit, die Dauer und die Art der Arbeit so zu regeln, daß die Erhaltung der Gesundheit, die Gebote der Sittlichkeit, die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Arbeiter und ihr Anspruch auf gesetzliche Gleichberechtigung gewährt bleiben«.

Um zu einer vorurteilslosen Würdigung dieser Gesichtspunkte zu gelangen, ist es nötig, die Entwicklung und die heutige Gestaltung der Arbeitszeit im Bergbau in den hauptsächlichsten Phasen zu untersuchen.

a) Die Arbeitszeit in ihrer Entwicklung.

In allen alten deutschen B.O. war die Dauer der Arbeitszeit, die Ein- und Ausfahrt genau festgelegt; die Regel bildete die 8stündige Schicht. Sie war der Stolz des Bergmannes in jener Zeit und ist die Hauptforderung in unserer Zeit. Als bei dem großen Bergarbeiterstreik im Jahre 1889 eine Abordnung von

3 Bergarbeitern vom Kaiser in Audienz empfangen wurde, formulierte sie ihre Wünsche in folgende kurze aber charakteristische Worte:

> »Wir fordern, was wir von unseren Vätern ererbt haben, nämlich die 8 stündige Schicht. Auf die Lohnerhöhung legen wir nicht Wert. Die Arbeitgeber müssen mit uns in Unterhandlungen treten; wir sind nicht starrköpfig. Sprächen Majestät nur ein Wort, so würde es sich gleich ändern, manche Träne würde getrocknet sein.«

Auch für die Arbeiter über Tage war die 8stündige Arbeitszeit bis in die 1850er Jahre üblich. Die Doppelschichten waren vielfach verboten, die Nachtarbeit möglichst eingeschränkt. Natürlich bestanden auch Ausnahmen, die eine kleinere oder größere Zahl von Arbeitsstunden, die als eine Schicht bezeichnet werden, verlangten. Die Kuttenberger B.O. von 1300 fordert die 6 stündige Schicht. Ebenso die Rammelsberger von 1544. Dagegen setzte die bayrische B.O. von 1784 die Zahl der Arbeitsstunden auf 10 fest.

Ganz ähnlich gestaltete sich die Dauer der Arbeitszeit in den heutigen österreichischen Bergrevieren. Die normale Arbeitszeit war auch hier die 8 stündige Schicht. Daneben wurde auch, wo besonders schwierige Betriebsverhältnisse vorlagen, in 4—6-stündigen Schichten gearbeitet. Auch 12 stündige Schichten kamen ausnahmsweise vor. Über- und Doppelschichten wurden in der Regel nicht verfahren. Die Zahl der Schichten in einer Woche betrug gewöhnlich $5^1/_2$ zu 8 Stunden, im hohen Gebirge dagegen 4 zu 10 Stunden.

Die kurze Arbeitsschicht der älteren Zeit findet ihre natürliche Erklärung in der Betriebsweise jener Zeit. Vorherrschend war der Kleinbetrieb, bei dem der Unternehmer meistens mitarbeitete und dadurch ein größeres Verständnis für die Schwierigkeit der Arbeit gewann. Schnelligkeit, Massenhaftigkeit der Produktion, Anpassung an den Markt waren nur in geringem Maße ausgebildet.

Der plötzliche und weitgehende Umschwung der gesamten Bergwerksindustrie und auch der Berggesetzgebung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts ließ die Frage der Arbeitszeit nicht unberührt. An Stelle des Direktionsprinzips mit der 8 stündigen Normalarbeitszeit trat den individualistisch-liberalen Anschauungen jener Zeit entsprechend die für den Arbeiter so verhängnisvolle

freie Vereinbarung mit überlangen Arbeitszeiten. Der einzelne Arbeiter war in jeder Beziehung dem stärkeren Unternehmer preisgegeben. Die plötzliche Steigerung des Bedarfs führte den Unternehmer zu dem nächstliegenden Mittel, den an ihn gestellten Ansprüchen zu genügen, nämlich zur größtmöglichsten Ausbeutung der vorhandenen Arbeitskräfte durch Verlängerung der Arbeitszeit. Zum Beweise dieser bekannten Tatsache führe ich einige Beispiele an. Zunächst wurde in fast allen hier in Betracht kommenden Revieren die Arbeitszeit der Beschäftigten über Tage und zum Teil auch der unter Tage auf 12 Stunden ausgedehnt. Einen genauen Aufschluß über die Arbeitszeit der Bergleute in den Hauptkohlenzentren Preußens finden wir in der P.D. von 1890. Danach gestaltete sich die Lage der Arbeiter am günstigsten im Ruhrgebiet, wo die 8stündige Schicht, die durch die Cleve-Märkische B.O. im Jahre 1776 eingeführt wurde, mit wenigen Ausnahmen noch bestand, von den Überschichten abgesehen. Im Saargebiet war die 8—12stündige Schicht üblich, meistens aber die 10stündige inkl. Ein- und Ausfahrt. Im Aachener Bezirk dauerte die Schicht 10—12 Stunden, in Niederschlesien 8—10 Stunden und länger, in Oberschlesien 12 Stunden. In Wirklichheit waren aber in Oberschlesien die Arbeitszeiten noch länger, da der Arbeiter die Grube erst verlassen durfte, wenn er die verlangte Normalleistung, die für gewöhnlich sehr hoch bemessen war, ausgeführt hatte.

In Österreich wurde durch die Einführung des freien Arbeitsvertrages fast allgemein die 8stündige durch die 12stündige Schicht verdrängt. Z. B. war im nordböhmischen Bergbau die 12stündige Schicht die Regel. Ähnlich war es in den anderen Gebieten. Im Ostrau-Karwiner Steinkohlenrevier verlangten die Arbeiter selbst eine Verlängerung der Schicht, um bei den niedrigen Löhnen mehr zu verdienen. Überschichten waren an der Tagesordnung. Manchmal wurden sogar 2 Schichten hintereinander verfahren. Hierbei ist noch zu berücksichtigen, daß mit dem Übergang zu immer größeren Teufen die Arbeit infolge der höheren Temperatur immer schwieriger wurde.

Die natürliche Folge dieser übermäßigen Anspannung der Arbeitskräfte war eine plötzliche Steigerung der Produktion, in demselben Maße aber eine Verschlechterung der Gesundheitsverhältnisse, Zunahme der Unfallziffer, frühzeitiger Tod usw. Solange noch eine Anzahl frischer gesunder Ersatzkräfte dem Bergbau zur Verfügung stand, konnte dieser Raubbau an menschlicher Arbeitskraft ungehindert fortgesetzt werden. In den Kreisen der Berg-

arbeiter entstand ob dieser Mißstände eine Erregung, die immer mehr um sich griff bis sie sich in dem großen Streik von 1889 Luft machte. Dadurch gelangten die Mißstände in die Öffentlichkeit und veranlaßten den Staat, zu dieser wichtigen Frage Stellung zu nehmen. In jene Zeit fallen auch die ersten Anfänge der organisierten Arbeiterbewegung. Der Eingriff der Gesetzgebung in das freie Arbeitsverhältnis hatte in den einzelnen Staaten zeitlich und sachlich einen verschiedenen Gang.

b) Die Arbeitszeit in ihrer heutigen Gestaltung.

Die gesetzgeberischen Eingriffe zu ihrer Regelung.

Begriff von Arbeits- und Schichtzeit.

Um die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit in ihrer praktischen Tragweite genau beurteilen zu können, ist es unumgänglich, zunächst die oft schwankenden Begriffe von Arbeitszeit und »Schichtzeit« kennen zu lernen. Die einzelnen Handlungen des Bergmannes, die als Arbeit aufgefaßt werden können und werden, sind folgende:

1. Der Weg von der Wohnung zum Schacht und zurück.

Da die Grubenanlage für gewöhnlich außerhalb der Wohnzentren liegt, nimmt er bisweilen viel Zeit und Mühe in Anspruch. Es kommt vor, daß einzelne Arbeiter täglich 2 Stunden und mehr bei jeder Tages- und Nachtzeit und bei jeder Witterung dafür opfern müssen. Andererseits ist dieser Weg besonders bei schönem Wetter als eine Erholung aufzufassen, die die Gesundheit des Arbeiters besser fördert als der Aufenthalt in ungelüfteten und ungesunden Wohnungen oder Gastwirtschaften. Im Ostrau-Karwiner Revier betrug die Entfernung der Unterkunft vom Arbeitsort nach einer Erhebung aus dem Jahre 1900

für	70,2 %	der Arbeiter	höchsten	1/2	Stunde	Gehdistanz.
„	14,8 %	„ „	„	1/2—1	„	„
„	13,4 %	„ „	„	1—2	„	„
„	1,6 %	„ „	über	2	Stunden	„

Im Saarrevier z. B. sind diese Entfernungen manchmal so groß, daß die Arbeiter gezwungen sind, die ganze Woche in Schlafhäusern in der Nähe der Grube zuzubringen, obwohl diesem Momente eine weitgehende Fürsorge gewidmet wird durch Einlegung geeigneter Arbeiterzüge, Anlegung guter Fahrwege, Unterstützung beim Ankauf von Fahrrädern usw.

2. Das Verlesen zum Zwecke der Kontrolle, das Beten und eventuelle Arbeitsanweisungen.

In der Regel beträgt dies zusammen eine Viertelstunde.

3. Die Ein- und Ausfahrt, die schon oft Anlaß zu großen Erregungen in der Arbeiterschaft gegeben hat. Die Arbeiter beschweren sich insbesondere darüber, daß die Kohlenförderung oft der Menschenförderung vorangeht. Die Ein- und Ausfahrt ist eigentlich der wichtigste Streitpunkt bezüglich der Arbeitszeit und bedingt in der Hauptsache den Unterschied zwischen Arbeits- und Schichtzeit. In früherer Zeit fielen beim primitiven Tage und auch noch beim Stollenbaubetriebe beide zusammen. Als der Tiefbau anfangs eingeführt wurde, begnügte man sich zunächst mit dem anstrengenden und langen Klettern auf den Fahrten. Erst in den 1870er Jahren und später ging man allgemein zur Seilfahrt über. In demselben Maße, wie die Belegschaft sich vergrößerte, erforderten Ein- und Ausfahrt immer mehr Zeit. Die Beschwerde der Arbeiter des Ruhrgebiets richtete sich bezüglich der Arbeitszeit beim Massenstreik von 1889 nur auf die Dauer und mangelhafte Pünktlichkeit der Seilfahrt und noch heute ist eine der Hauptforderungen der Bergarbeiter die 8stündige Schicht inkl. Ein- und Ausfahrt.

4. Der Weg nach beendeter Seilfahrt bis »Vorort« und zurück.

Die hierfür aufgewendete Zeit ist natürlich wie der Zeitaufwand für alle anderen Arbeitsmomente je nach den lokalen Verhältnissen sehr verschieden, kann aber bisweilen eine beträchtliche Länge erreichen. Stellenweise kostet der Hin- und Rückweg bis 2 Stunden. Für gewöhnlich ist es ein sehr beschwerlicher Weg den der Arbeiter noch mit seinem Werkzeug belastet zurücklegen muß.

5. Die eigentliche oder reine Arbeitszeit vor Ort.

Nach österreichischem Bergrecht ist die Schichtdauer die Zeit nach vollendeter Einfahrt des 1. Arbeiters bis zur vollendeten Ausfahrt des letzten Arbeiters. Da die Schichtzeit als Gesamtschicht gilt, umfaßt sie die vorher genannten Punkte 3—5. Die Ausfahrt erfolgt gewöhnlich in der Reihenfolge der Einfahrt. Infolgedessen ist die individuelle Schicht des einzelnen Bergmanns kürzer als seine Gesamtschicht und zwar gleich der Zeit, die er unter Tage zubringt plus einer Seilfahrt. Ein Beispiel soll diese scheinbar komplizierte Begriffsbestimmung erläutern:

Angenommen, die Gesamtschicht einer Belegschaft dauert von 6 Uhr morgens bis 3 Uhr nachmittags	= 9 Stunden
Die Ein- und Ausfahrt soll einen Zeitraum von je $^1/_2$ Stunde erfordern. Zusammen:	= 1 „
Zeit, die der einzelne bei 9stündiger Gesamtschicht unter Tage zubringt.	8 Stunden
Berechnung der Individualschicht bei einer 9-stündigen Gesamtschicht:	Individualschicht
Einfahrt des ersten um 6 Uhr morgens, Ausfahrt um $2\,^1/_2$ Uhr nachmittags =	$8^1/_2$ Stunden
Einfahrt des letzten um $6\,^1/_2$ Uhr morgens, Ausfahrt um 3 Uhr nachmittags =	$8^1/_2$ „

d. h. jede Individualschicht beträgt unter diesen Voraussetzungen $8\,^1/_2$ Stunden und ist gleich der Zeit unter Tage von 8 Stunden vermehrt um eine Seilfahrt von $^1/_2$ Stunde. Das sächsische und bayrische B.G. enthält keine bestimmte Definition, sondern schreibt nur die Regelung der betreffenden Momente in der A.O. vor. In Preußen wird als Arbeitszeit die Zeit von der Beendigung der Seilfahrt bis zu ihrem Wiederbeginn gerechnet und zwar als Individualschicht. Es ist also genau die Zeit, welche der einzelne Arbeiter unter Tage zubringt (Punkt 4 und 5). Im Gegensatz zu der österreichischen Bestimmung ist hier die Ein- und Ausfahrt nicht mitgerechnet, ein Umstand, der bereits eine Menge von Zwistigkeiten hervorgerufen hat.

Sanitäts- und wirtschaftlicher Maximal-Arbeitstag.

Trotz der schädlichen Wirkungen, die durch die allgemeine Verlängerung der Arbeitszeit nach Einführung des freien Arbeitsvertrages eintraten, erstreckte sich der gesetzgeberische Eingriff in bezug auf die Arbeitszeit nur auf einige geringe Maßnahmen, wenigstens in den 3 hier zu behandelnden deutschen Staaten. Ein allmählicher Fortschritt läßt sich allerdings nicht leugnen.

Die Berggesetzgebung aller 4 hier in Betracht kommenden Staaten schreibt zunächst eine genaue, ins einzelne gehende Fixierung aller Momente der Arbeitszeitfrage in der A.O. vor.

Von allen gesetzgeberischen Eingriffen in die Frage der Arbeitszeit ist die Begrenzung der regelmäßigen, täglichen Dauer der Arbeit der wichtigste, d. h. die Festsetzung eines Maximal-Arbeitstages. In dieser Hinsicht unterscheiden wir heute in den B.G. 2 Typen, den sogenannten Sanitäts-Maximal-Arbeitstag in den 3 deutschen Staaten und den allgemeinen wirtschaftlichen

Maximal-Arbeitstag in Österreich. Die gesetzgeberische Durchführung des Sanitäts-Maximal-Arbeitstages nahm in Preußen, Bayern und Sachsen folgenden Entwickelungsgang:

In Preußen wurde den Oberbergämtern durch die Berggesetz-Novelle vom Jahre 1892 die Befugnis eingeräumt, für Betriebe, bei denen die Arbeitszeit eine derartige Ausdehnung erreichte, daß sie der Gesundheit des Arbeiters schädlich wurde, Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der zu gewährenden Pausen vorzuschreiben.

Daraufhin führten die Bergbehörden in den folgenden Jahren durch B.P.V. in den einzelnen O.B.A.B. eine Begrenzung der regelmäßigen Tagesarbeitszeit ein, sobald die Temperatur am Arbeitsort eine bestimmte Grenze überschritt. Diese betrug z. B. im O.B.A.B. Breslau 30° Celsius, in den O.B.A.B. Halle und Dortmund 29° Celsius. Durch die Novelle vom Jahre 1905 wurde dieser sogenannte Sanitäts-Maximal-Arbeitstag einheitlich für alle Bezirke der gesamten preußischen Monarchie angeordnet. Er besagt: an Betriebspunkten mit einer gewöhnlichen Temperatur von mehr als 28° Celsius dürfen die Arbeiter nicht länger als 6 Stunden beschäftigt werden. Jede weitere Beschäftigung am gleichen Tage ist verboten, auch nicht an anderen, kühleren Betriebspunkten z. B. in Über- oder Nebenschichten. Zuweilen ist die 6stündige Arbeitsschicht auch bei sonstigen gesundheitsschädlichen und anstrengenden Arbeiten üblich, z. B. bei Arbeiten im Nassen, beim Schachtabteufen oder bei schnellen Durchschlagsarbeiten.

Einen weiteren Schritt zur Einführung des allgemeinen oder wirtschaftlichen Maximal-Arbeitstages bedeutet der § 93b des Regierungsentwurfes aus dem Jahre 1904, dessen Verwirklichung durch die Volksvertretung vereitelt wurde. Er lautete: »In Gruben oder Grubenabteilungen, in denen mehr als die Hälfte der belegten Betriebspunkte eine gewöhnliche Temperatur von mehr als 22° C. hat, darf die regelmäßige Arbeitszeit vom 1. Oktober 1905 ab $8^1/_2$ Stunden und vom 1. Oktober 1908 ab 8 Stunden nicht überschreiten.« Die Regierungsvorlage wird durch die Tatsache begründet, daß durch den Übergang zu immer größeren Teufen, die Zahl der Gruben mit einer hohen Lufttemperatur immer größer wurde, während die Arbeitszeit die gleiche blieb. Im Jahre 1890 waren im O.B.A.B. Dortmund von 100000 Mann nur 20000 in einer Teufe von 500m und mehr beschäftigt; im Jahre 1903 arbeiteten von 200000 Mann ungefähr die Hälfte so. Wenn sich auch der Einfluß der Temperatur auf Gesundheit und Leistungs-

fähigkeit statistisch nicht feststellen läßt und individuell verschieden ist, so begünstigen doch ohne Zweifel hohe Temperaturen die Neigung zu Krankheiten und Unfällen und führen zu rascher Ermüdung. Bei der Festsetzung der Grenze von 22° Celsius stützte sich die Regierungsvorlage auf ein Gutachten des Berliner Hygienikers Flügge, der durch Untersuchungen feststellte, daß eine Temperatur von 21° Celsius bei langer und schwerer Arbeit bereits schädliche Wirkungen hervorruft. Für den Einfluß auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit ist aber die Temperatur allein nicht maßgebend, vielmehr kommen hierfür noch eine Menge anderer Faktoren in Betracht, wie z. B. die Feuchtigkeit und Bewegung der Luft, die Anlage der Gruben und dergl. mehr. Da es unmöglich ist, diese Einflüsse zahlenmäßig zum Ausdruck zu bringen, so muß man sich in der Hauptsache auf die Einsicht und Humanität der Beteiligten verlassen. Die Rücksicht auf lokale Verhältnisse ist ebenfalls mit Schwierigkeiten verbunden. So ist z. B. eine genaue Abstufung der Arbeitszeit nach dem Grade der regelmäßigen Temperatur einzelner Betriebspunkte praktisch undurchführbar wegen der dadurch entstehenden Störungen in der Gesamtförderung und der Unmöglichkeit der Kontrolle. Diese örtliche Abgrenzung ließ sich eher nach O.B.A.B. durchführen oder nach den Arten der gewonnenen Mineralien. In Oberschlesien herrschen z. B. kühle Temperaturen bei hoher Flözlagerung vor, so daß die Arbeiter bequem und aufrecht arbeiten können, während im Ruhr- und Saargebiet gewöhnlich die umgekehrten Verhältnisse überwiegen. Auch im Erzbergbau haben die Arbeiter gewöhnlich nicht unter großer Hitze zu leiden. Im allgemeinen muß man sagen, daß die Regierungsvorlage trotz ihrer Bedenken diese schwierige Frage am vollkommensten gelöst hätte. Bezüglich der Zeit, die für die Ein- und Ausfahrt verwendet wird, brachte die Novelle von 1905 insoweit einen Fortschritt, als die regelmäßige Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters durch sie nicht um mehr als ½ Stunde verlängert werden darf. Jedes Mehr wird als Arbeitszeit angerechnet. Eine Verlängerung der gesetzlich unbegrenzten Arbeitszeit, die eine Umgehung dieser Vorschrift bezweckt, ist verboten. Jede Verlängerung der Arbeitzeit aus anderen Gründen ist aber gestattet. Für den Unternehmer verursachte diese Neuerung erhebliche Kosten, da sie eine technische Vervollkommung der Födereinrichtungen verlangte.

Die gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit in Sachsen und in den meisten anderen deutschen Staaten sind dem preußischen

Vorbilde nachgeahmt. Lange Zeit nach Abschaffung des Direktionsprinzips blieb die Festlegung der Arbeitszeit dem freien Ermessen überlassen. Erst durch eine Bekanntmachung vom 23. Oktober 1908, betreffend die Abänderung und Ergänzung der allgemeinen B.P.V. wurde für das gesamte Königreich Sachsen der Sanitäts-Maximal-Arbeitstag mit kleinen Abweichungen eingeführt. Der Hin- und Rückweg zum Arbeitsort in der Grube wird in die 6 Stunden Schicht nicht eingerechnet. Wenn eine Beschäftigung in einer Temperatur von mehr als 28° Celsius nur an einem Tage in der Woche erfolgt, so beträgt die Maximal-Arbeitszeit für diesen Tag 8 Stunden. An diesen heißen Orten dürfen die Arbeiter nur auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses über ihre Tauglichkeit beschäftigt werden. Bei einer Temperatur von 40° Celsius und mehr ist die Arbeit nur in Fällen der Not und Gefahr gestattet.

In Bayern wurde durch eine B.P.V. von 1900 der Sanitäts-Maximal-Arbeitstag mit einer Temperaturgrenze von 30° C. eingeführt. Der neue Berggesetz-Entwurf von 1908 setzt die Grenze auf 28° C. herab.

Die Bestrebungen, die auf eine Verkürzung der Tagesarbeitszeit gerichtet sind, erzielten in Österreich den größten Erfolg. Die allgemein eingetretene Ausdehnung der Schichtzeit nach Beseitigung der staatlichen Bevormundung im österreichischen Bergbau und ihre nachteiligen Wirkungen begünstigten auch hier die Entwicklung einer straffen Arbeiter-Organisation in den 1880er Jahren. Ihr erster Erfolg war die Arbeiter-Novelle vom 21. Juni 1884, die für den gesamten österreichischen Bergbau die 12stündige Schichtdauer mit einer effektiven Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden einführte. Bis in die 90er Jahre wurde die Durchführung dieser Bestimmung bei der allgemein geübten Nachsicht der Bergbehörden nicht streng beobachtet. 1894 setzte eine verstärkte Agitation der Bergarbeiter ein und veranlaßte eine Herabsetzung der Arbeitsstundenzahl oft unter die Grenze des gesetzlichen Maximums. Die hierbei sich ergebenden technischen Schwierigkeiten nahmen den Neuerungen ihren dauernden Charakter und ließen sie nur als vorübergehendes Experiment zu. So wurde z. B. im Karwiner Revier 1895 die reine 8-Stunden-Schicht eingeführt, 1897 aber wieder durch die 10stündige ersetzt. In den einzelnen Revieren erfolgte die Durchführung des 12stündigen Maximal-Arbeitstages sehr verschieden. Im Erz-, Graphit-, Asphalt- und Steinsalz-Bergbau hatten im Jahre 1901: 58% der Arbeiter bereits die 8stündige

Schicht. Im allgemeinen überwog die 10stündige Schicht. Der stille Kampf zwischen Arbeiter- und Unternehmertum, der bei der Verwirklichung dieses Experiments hin- und herwogte, kam im Jahre 1900 in der Form eines der größten Bergarbeiterstreiks Österreichs zu einem so heftigen Ausbruch, daß ein nochmaliges Eingreifen der Gesetzgebung notwendig wurde. Die Hauptforderung der Arbeiter, 8stündige Schicht inkl. Ein- und Ausfahrt, wurde zwar nicht erfüllt, doch wurde durch die sogenannte 2. Arbeiternovelle vom 27. Juni 1901 die Schichtdauer für die beim Kohlenbergbau in der Grube beschäftigten Arbeiter auf höchstens 9 Stunden inkl. der unter Tage zugebrachten Pausen herabgesetzt und zwar zählt nach einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts diese Schicht als Gesamtschicht. Nur ausnahmsweise ist eine Verlängerung auf 12 Stunden inkl. 2stündiger Pause aus betriebstechnischen oder wirtschaftlichen Gründen zulässig. Bisher wurde sie nicht gewährt. Ferner kann für die hochgelegenen Bergbaue die wöchentliche Arbeitsstundenzahl auf 54 Stunden begrenzt werden. Für die übrigen Bergbaue gilt noch die 12stündige Maximalschicht. Die Durchführung der 9-Stunden-Schicht verursachte keine besondere Schwierigkeit, da sie fast überall im Kohlenbergbau bestand. In bezug auf die Leistung äußerte sie sich nur günstig.

Damit erreichte der Kampf noch kein Ende. Die Arbeiter bestehen noch weiter auf ihrer Hauptforderung, nämlich gesetzlicher Einführung der 8-Stunden-Schicht inkl. Ein- und Ausfahrt für alle Arbeiter sämtlicher Bergbaue. Im Juni des Jahres 1907 brachten die sozialdemokratischen Abgeordneten im Reichsrate einen dementsprechenden Antrag ein. Der sozial-politische Ausschuß, dem dieser Antrag überwiesen wurde, veranstaltete im Jahre 1908 eine Enquete betreffend die Einführung der 8-Stunden-Schicht, die Verlängerung der Sonntagsruhe und die Regelung der Lohnzahlung beim Bergbau. Obwohl diese Enquete sehr reichhaltiges Material zutage förderte, ist bis heute in dieser Frage ein weiterer Schritt noch nicht erfolgt.

Der allgemeine oder wirtschaftliche Maximal-Arbeitstag besteht in Deutschland nur für Frauen und Kinder, worauf wir später noch zu sprechen kommen.

In Bayern hatte bereits bei der Beratung des Berggesetz-Entwurfes von 1900 die Mehrheit der Abgeordnetenkammer den allgemeinen 8stündigen Maximal-Arbeitstag beschlossen. Die Durchführung scheiterte jedoch an dem Widerstand der Kammer der Reichsräte. Begründet wurde der Widerstand damit, daß die Ver-

hältnisse der einzelnen Bergwerke zu verschiedenartig seien für eine einheitliche Regelung und daß Bayern mit dieser weitgehenden Neuerung nicht den großen konkurrierenden deutschen Bergbaugebieten vorangehen könne.

Über-, Nebenschichten und Pausen.

Jede Verkürzung der täglichen Arbeitszeit widerspricht ihrem Zweck, solange das Über- und Nebenschichtenwesen nicht genau geregelt ist. Eine Überschicht ist die unmittelbare Verlängerung der regelmäßigen Tagesarbeitszeit und eine Nebenschicht die Einlegung besonderer Arbeitsstunden z. B. vor Sonn- und Feiertagen. Diese Überarbeit ist eine Frage, die die Arbeiter bereits seit jeher bewegt. Bei einer gerechten Beurteilung dieser Überstunden kommt es sehr viel auf ihren Zweck an. Wie die Arbeiter selbst zugeben, lassen sie sich manchmal nicht vermeiden z. B. zur Hebung von Betriebsstörungen oder bei Gefahr für Leben und Gesundheit der Arbeiter. Ganz anders sind aber die Überschichten zum Zwecke der Konjunktur-Ausnutzung zu beurteilen, wie sie fast auf allen Gruben besonders in den Wintermonaten vorkommen. Die organisierte Arbeiterschaft verlangt letzten Endes ihr gesetzliches Verbot, wenigstens eine Mitwirkung des Arbeiterausschusses bei Festsetzung der Überarbeit letzterer Art, weil durch sie die Arbeitskräfte zu schnell verbraucht und die Preise der Kohle und die Löhne gedrückt werden. Außerdem hoffen sie auch mit dieser Forderung eine Minderung der Arbeitslosigkeit zu erzielen. Durch die plötzliche Vergrößerung und Verringerung der Belegschaft zu bestimmten Zeiten würde aber in der Tat die Gefahr der Arbeitslosigkeit nur noch vermehrt werden. Außerdem würde diese Fluktuation die Unfallgefahr erhöhen. Die Ansammlung großer Kohlenvorräte in der Zeit eines schlechten Geschäftsganges als Vorrat für Konjunkturzeiten bedeutet für den Unternehmer eine Vermehrung der Gestehungskosten, da die gelagerte Kohle an ihrem Wert verliert. Andererseits ist gerade die Grubenarbeit in hohem Maße geeignet, durch eine planmäßige Organisation der Arbeit sich an den Bedarf des Marktes anzupassen z. B. durch Ausführungs- und Vorrichtungsarbeiten in Krisenzeiten, um in Konjunkturzeiten die gesamten Arbeitskräfte zur Kohlengewinnung heranzuziehen. Wie diese Erörterung zeigt, gilt es hier ein schwieriges Problem zu lösen.

Die Über- und Nebenschichten sind in dem B.G. folgendermaßen geregelt:

In Preußen muß die A.O. Bestimmungen darüber enthalten, »unter welchen Voraussetzungen und in welchem Maße, abgesehen von Fällen der Beseitigung von Gefahr und der Ausführung von Notarbeiten, die Arbeiter verpflichtet sind, die Arbeit über die ordentliche Dauer der Arbeitszeit hinaus fortzusetzen oder besondere Nebenschichten zu verfahren«. Durch die preußische Novelle vom Jahre 1905 wurde das Über- und Nebenschichtenwesen insofern verbessert, als solche Schichten bei einer Temperatur von mehr als 28° C. verboten sind und außerdem dadurch, daß jeder Betrieb eine Einrichtung enthalten muß, die die jederzeitige Feststellung ihrer Zahl und Dauer während der letzten 12 Monate ermöglicht. Die Regierungsvorlage ging in diesem Punkte wieder einen Schritt weiter, indem sie, um die dringendsten Beschwerden der Arbeiterschaft zu beseitigen, den Zwang zum Verfahren von Überschichten einschränken und für ihre Zahl und Dauer eine bestimmte Grenze fixieren wollte. Wöchentlich sollten höchstens 2 Überstunden von zusammen 4 Stunden oder eine Nebenschicht von 8 Stunden gestattet sein. Der gute Wille der Regierung scheiterte auch hier an dem Widerstande der Volksvertretung und der Bergwerksgesellschaften.

In Sachsen wurde durch die Bekanntmachung vom Jahre 1908 das Überschichtenwesen geregelt. Nur ausnahmsweise sind sie erlaubt bis zu 6 Stunden und zwar darf dann die gesamte tägliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht überschreiten.

Der bayrische Berggesetz-Entwurf von 1908 schreibt ebenfalls eine Einrichtung zur Feststellung der verfahrenen Über- und Nebenschichten vor.

Die anstrengende, auf Körper und Geist einseitig wirkende Beschäftigung des Bergmannes macht eine fortwährende Arbeit ohne Unterbrechung unmöglich. Zur Erneuerung der verbrauchten Kräfte dienen zunächst die kurzen Erholungspausen während der Arbeitszeit, deren Zahl und Dauer gesetzlich nicht vorgeschrieben sind. In Deutschland ist die Lage und Dauer der Pausen nur für Frauen und jugendliche Arbeiter durch die R.G.O. geregelt. Nach dem österreichischen B.G. muß bei 12stündiger Arbeitszeit eine 2stündige Pause zu beliebiger Zeit und in beliebigen Abschnitten gewährt werden. Für die Arbeiter über Tage beträgt die Pause gewöhnlich 2 Stunden. Eine genaue Regelung der Pausen für die unterirdischen Arbeiter ist wegen der Art des Betriebes mit Schwierigkeiten verbunden und würde unliebsame Betriebsstörungen hervorrufen. Für gewöhnlich ergeben sich aber aus der Natur

des Betriebes längere oder kürzere Pausen, die in die Arbeitszeit eingerechnet werden, wenn sie unter Tage zugebracht werden, z. B. vor und nach dem Schießen oder bei Wagenmangel. Die Pausen würden erst vollkommen ihrem Zweck entsprechen, wenn sie in frischer Luft zugebracht werden könnten. Dies ist aber wegen der großen Teufen und der Länge der unterirdischen Wege meistens unmöglich.

Um dem Arbeiter nach vollendeter Schicht die Zeit zu einer vollständigen Erholung seiner verbrauchten Kräfte zu gewähren, wurde ferner in Preußen und Sachsen gesetzlich bestimmt, daß dem einzelnen Arbeiter vor Beginn jeder regelmäßigen Schicht und jeder Nebenschicht eine mindestens 8stündige Ruhezeit zugebilligt werden muß. In Bayern ist man im Begriff die 8stündige Ruhezeit einzuführen.

Sonntagsarbeit.

Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen im Bergbau ist durch die R.G.O. für alle deutschen Staaten und alle gewerblich Beschäftigten in den §§ 105a—105h gleichmäßig geregelt. Das Prinzip der Sonntagsruhe war bereits in fast allen alten B.O. durchgeführt. Manchmal wurde sogar für diese ausgefallenen Tage der Lohn bezahlt. Die neuere Berggesetzgebung enthält über die Sonntagsruhe keinerlei Sonderbestimmungen. Seit den 1850er Jahren kamen im Bergbau polizeiliche Vorschriften hierüber zur Anwendung. In den 1870er und 1880er Jahren wurden sie durch B.P.V. ersetzt und im Jahre 1891 wurde die betreffende Bestimmung der R.G.O. auf die Bergwerke ausgedehnt.

In Österreich ist die Frage der Sonntagsruhe durch den § 4 der Arbeiternovelle von 1884 normiert. Im Prinzip gilt hier wie in Deutschland die vollständige Ruhe an Sonn- und Feiertagen. Aber auch hier sind Ausnahmen statuiert.

Die tatsächliche Gestaltung der Sonntagsruhe hängt davon ab, wie die Bergbehörden, die die Genehmigung zur Sonntagsarbeit erteilen, ihre Befugnisse handhaben. Die Voraussetzungen für die Gewährung derartiger Ausnahmen sind zwar einzeln aufgezählt, jedoch sind sie oft zu weitgehend und zu dehnbar. Z. B. die Bestimmung: Ausnahmen sind gestattet bei »Arbeiten, die für das öffentliche Interesse notwendig« sind. In einem B.J.B. aus dem Jahre 1906 heißt es: »Die Eigenart des Bergbaues bringt es mit sich, daß stets Sonntagsarbeiten in größerer Zahl vorzunehmen sind, damit der Betrieb am nächsten Tage wieder aufgenommen

werden kann.« Gewiß läßt sie sich nicht ganz vermeiden, z. B. bei Verrichtung notwendiger Reparaturarbeiten, bei der Wasserhaltung, bei der Wetterführung, bei der Bedienung aller Maschinen, bei der Bewachung der Pferde in der Grube usw. Es hängt aber nur von dem guten Willen der Beteiligten ab, sie auf das möglichste Minimum einzuschränken.

Die in Österreich bestehenden Ausnahmen scheinen nicht so zahllos zu sein als die unserer R.G.O. Außerdem werden in Österreich bereits Verhandlungen geführt betreffend die Verlängerung der Sonntagsruhe. Nach einer Erhebung des österreichischen Ackerbauministeriums vom Jahre 1907 betrug bei 815 untersuchten Betrieben die Dauer der Sonntagsruhe bei der gesamten Mannschaft:

weniger als 24	Stunden	bei	12	Betrieben
24—30	„	„	477	„
30—36	„	„	169	„
über 36	„	„	157	„

Bei dem größten Teil der Betriebe, nämlich bei 544, begann sie bereits vor 12 Uhr nachts am Samstag. Gerade beim Bergbau ist auf eine strikte Durchführung der Sonntagsruhe bisher im allgemeinen wenig geachtet worden, da das maßgebende Motiv, nämlich die äußere Heilighaltung des Sonntags infolge der Eigenart des Bergbaues als unterirdischer Betrieb wenig verletzt wird. Der hygienische Wert der Sonntagsruhe tritt heute immer mehr in den Vordergrund.

Ausdehnung der Arbeitszeit in der Praxis.

Da die gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit in den hier zu behandelnden deutschen Staaten den Hauptpunkt, nämlich die Länge der täglichen Arbeitszeit, der freien Vereinbarung überlassen und in Österreich die Grenze der täglichen, gesetzlich festgelegten Schichtzeit zwischen 9 und 12 Stunden schwankt, müssen wir, um ein Bild über die tatsächlichen Arbeitszeitverhältnisse zu erhalten, die in Wirklichkeit in den einzelnen Staaten üblichen Arbeitszeiten, womöglich auf statistischer Grundlage miteinander vergleichen.

Ein erschöpfendes Bild über die Arbeitszeiten im preußischen Bergbau unter Berücksichtigung der verschiedenen Arbeiter-Kategorien, der Bergbauarten und Reviere gibt uns eine Statistik aus der amtlichen Z. f. B.H. u. S.W. Jahrgang 1908, statistischer Teil Seite 39.

Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit in Preußen im Jahre 1907.

Nach Stunden und in Prozenten der Belegschaft.

I. Im Steinkohlenbergbau.

Arbeiterklasse	Oberschlesien	Niederschlesien	Dortmund	Saarbrücken	Aachen
a	17,6 % bis 8 St. 74,0 „ „ 10 „ 8,0 „ „ 11 „ 0,4 „ „ 12 „	99,3 % bis 8 St. 0,6 „ „ 10 „ 0,1 „ „ 12 „	1,3 % bis 6 St. 0,5 „ „ 7 „ 98,2 „ „ 8 „	0,4 % bis 6 St. 0,6 „ „ 7 „ 99,0 „ „ 8 „	8 St.
b	14,1 % bis 8 St. 56,4 „ „ 10 „ 15,1 „ „ 11 „ 14,4 „ „ 12 „	98,8 % bis 8 St. 0,4 „ „ 10 „ 0,8 „ „ 12 „	0,7 % bis 6 St. 0,9 „ „ 7 „ 98,4 „ „ 8 „	0,3 % bis 6 St. 99,7 „ „ 8 „	8 St.
c	4,1 % bis 8 St. 30,2 „ „ 10 „ 6,5 „ „ 11 „ 59,2 „ „ 12 „	11,9 % bis 8 St. 30,1 „ „ 10 „ 58,0 „ „ 12 „	24,6 % bis 8 St. 5,4 „ „ 9 „ 2,0 „ „ 10 „ 68,0 „ „ 12 „	11,6 % bis 8 St. 35,6 „ „ 9 „ 15,8 „ „ 10 „ 29,5 „ „ 11 „ 7,5 „ „ 12 „	11,9 St.

II. In anderen Bergbauarten.

Arbeiterklasse	Braunkohlen-		Salz-		Erzbergbau					
	Halle	Linksrheinisch	Halle	Klaustal	Mansfeld	Oberharz	Siegen	Nassau und Wetzlar	Sonstiger Rechtsrhein.	Linksrheinischer
a	10,1	12	7,4	7,5	8,3	9,9	7,9	8	7,8	8,8
b	10,5	12	7,7	8	9,8	11,4	7,9	8,1	7,9	8,8
c	11,6	12	11,9	11,5	9,6	11,4	11,3	10,7	11,7	12,0

a: Die unterirdisch und in Tagebauen beschäftigten eigentlichen Bergarbeiter.
b: Sonstige unterirdisch und in Tagebauen beschäftigte Arbeiter.
c: Über Tage beschäftigte Arbeiter exkl. jugendliche und weibliche.

Unter »Arbeitszeit« versteht diese Statistik wie das preußische B.G. Individualschichten von Beendigung der Seilfahrt bis zu ihrem Wiederbeginn.

Die Arbeitszeit der unterirdisch Beschäftigten im preußischen Steinkohlenbergbau beträgt in allen Revieren durchschnittlich 8 Stunden ausgenommen in Oberschlesien, wo sie sich auf 10 Stunden erstreckt. Es ist hierbei, wie bereits erwähnt wurde, zu berücksichtigen, daß in Oberschlesien die Arbeit an und für sich nicht so schwierig ist wie in den anderen Gebieten wegen der verhältnismäßig geringeren Teufen, der größeren Mächtigkeit und der günstigeren Lagerung der Flöze.

Mehr als die Hälfte aller Tagarbeiter des Steinkohlenberg-

baues arbeitet täglich 12 Stunden mit 2stündiger Arbeitspause, im Saarbezirk 10 Stunden.

Die längsten Arbeitszeiten weist der preußische Braunkohlen-Bergbau auf. Hier dehnt sich für alle Arbeiter, ausgenommen die unterirdisch beschäftigten im Hallenser Bezirk (10 Stunden), die Arbeitszeit auf 12 Stunden aus inkl. Pausen. Da der linksrheinische Braunkohlenbergbau fast ausschließlich Tagebau ist, können hier die Frühstücks- und Mittagspausen über Tage zugebracht werden. Verhältnismäßig kurze Arbeitszeiten haben die unterirdisch Beschäftigten im Salzbergbau: 7—8 Stunden, über Tage 12 Stunden.

Im Erzbergbau sind in den einzelnen Gebieten große Schwankungen aufzuweisen. Im Durchschnitt beträgt die Arbeitszeit für die unterirdischen Arbeiter 8½ Stunden und für die Tagarbeiter 11 Stunden. Gemäß diesen Ergebnissen könnte in Preußen ohne größere Schwierigkeiten die 8stündige Maximal-Arbeitszeit exkl. Ein- und Ausfahrt für die unterirdisch Beschäftigten im Steinkohlen-, Salz- und Erzbergbau gesetzlich eingeführt werden, da die tatsächlichen Verhältnisse mit geringen Ausnahmen bereits derart gestaltet sind.

In Bayern wurde aus Anlaß des Gesetzentwurfes von 1908 eine Erhebung über die bestehenden Arbeitszeiten veranstaltet, die folgendes Resultat ergab. Im Durchschnitt dauert die Schicht inkl. Ein- und Ausfahrt:

im Steinkohlenbergbau 8½ Stunden in Oberbayern, 9 Stunden in der Pfalz,
im Braunkohlenbergbau 11 Stunden inkl. 2stündiger Pause,
im Erzbergbau: privat 11 Stunden inkl. 2stündiger Pause,
Staatsbetriebe 9½ Stunden inkl. ½stündiger Pause.

Der Braunkohlenbergbau ist meist Tagebau. Im Erzbergbau kann auch die Pause über Tage zugebracht werden.

Nach diesen Ergebnissen würde die Einführung der 8stündigen Maximal-Schicht für den gesamten Bergbau, wie er von der Kammer bereits im Jahre 1908 beschlossen wurde, eine Reduktion der Arbeitszeit um durchschnittlich 1 Stunde bedeuten, da zu gleicher Zeit die Pausen gekürzt werden würden.

Im sächsischen Bergbau werden Statistiken über die tatsächlichen Arbeitszeiten nicht veröffentlicht mit der Begründung, daß wegen der Verschiedenheit der Betriebsverhältnisse und der Geschäftslage eine vollkommen exakte Erfassung unmöglich sei. Gemäß der A.O. beträgt die Arbeitszeit in den Hauptrevieren:

I. Im Steinkohlenbergbau:
1. auf den fiskalischen Bergwerken 8 Stunden,
2. auf den Ölsnitz-Lugauer Privatwerken 8 Stunden,
3. auf den Zwickauer Privatwerken 10 Stunden.

II. Im Braunkohlenbergbau sind die verfahrenen Arbeitszeiten sehr verschieden. Die 8stündige Schicht kommt selten vor, meistens die 10stündige und 12stündige. Ebenso werden im Erzbergbau 8stündige, aber auch 12stündige Schichten verfahren.

Die Enquete betreffend die Einführung der 8-Stundenschicht und der Verlängerung der Sonntagsruhe im österreichischen Bergbau vom 26.—29. Oktober 1908 liefert uns auf Seite 227 folgende Statistik über die Schichtzeiten im österreichischen Bergbau:

Schichtdauer im gesamten österreichischen Bergbau im Jahre 1907.

Nach Stunden und in Prozenten der Belegschaft.

Bergbauarten	Stundenzahl								Anzahl der Arbeiter
	bis 6	6 bis 7	7 bis 8	8 bis 9	9 bis 10	10 bis 11	11 bis 12	über 12	
Steinkohlenbergbau	0,01		7,07	68,46	5,04	6,05	13,37		61 953
Braunkohlen- „	0,01	0,3	14,79	57,61	6,52	11,60	9,44		49 772
Eisenstein- „			3,71	0,15	0,29	33,35	48,01	14,49	5 257
Salz- „	4,79		63,57				27,04	4,60	3 025
Erdwachs- „			64,22			0,35	35,43		1 719
Erdöl- „	0,05		0,33	0,05	0,08	2,05	97,40	0,04	5 471
Sonstiger „		0,06	40,81	12,90	9,17	15,59	20,01	1,46	10 788
Gesamter Bergbau	0,11	0,02	14,05	52,53	5,34	9,48	17,70	0,77	137 985

Obwohl in Österreich die 9stündige Maximal-Schicht für die beim Kohlenbergbau in der Grube beschäftigten Arbeiter bereits 1901 eingeführt wurde, gestalten sich die Arbeitszeitverhältnisse für alle Arbeiter und alle Bergbauarten im ganzen nicht wesentlich besser als in den deutschen Staaten. Nur 66,71 % der gesamten Arbeiterschaft genießen eine Schichtzeit von 9 Stunden und weniger. 32,52 % haben eine Schichtdauer von 9—12 Stunden und 0,77 %, das sind 1060 Arbeiter, verfahren längere als 12stündige Schichten. Bei vielen Werken ist ferner noch die sogenannte »Anstalt« üblich, die zum Teil nicht in die Schicht eingerechnet wird. Sie besteht in der Regel im Verlesen und Beten und dauert durchschnittlich 15 Minuten. Nach einer rohen Berechnung haben im preußischen Steinkohlenbergbau 68 % aller erwachsenen männlichen Arbeiter die 8stündige Arbeitszeit, 32 %: 10—12stündige Arbeitszeit ohne Ein- und Ausfahrt. Unter Mitberücksichtigung der anderen Bergbauarten würde eine kleine Verschiebung zu-

gunsten der 10-12stündigen Arbeitszeit eintreten, so daß die tatsächlichen Arbeitszeitverhältnisse in Preußen und Österreich im großen und ganzen ähnlich sind.

Die eventuell durch die Länge der bestehenden täglichen Arbeitszeiten hervorgerufenen Schäden für die körperliche und geistige Entwicklung des Arbeiters und damit der gesamten Volkswirtschaft werden, wie bereits erwähnt, durch die Überschichten in enormer Weise erhöht. Genaue Zahlen lassen sich für die Zahl der verfahrenen Überschichten nicht angeben, da die amtliche Statistik sie in 8stündige Schichten umrechnet und sie bei der Festsetzung der jährlich verfahrenen Schichten als gewöhnliche Tagesschichten behandelt. Ein Bild über den Umfang der Überschichten in früherer Zeit gibt uns die P.D. von 1890. Im Ruhrrevier wurden z. B. wöchentlich 2—4 aber auch 6 Überschichten verfahren. Die einzelnen dauerten 2—4, bisweilen 6—8 Stunden. In Saarbrücken werden seit 1889 keine Überschichten mehr verfahren. In Oberschlesien und Niederschlesien waren sie nach den A.O. nur in dringenden Fällen zulässig. Auf mehreren Gruben wurde aber ein direkter oder indirekter Zwang ausgeübt z. B. durch Geldstrafen, Verkürzung des Gedinges, Versetzung an schlechtere Arbeitspunkte usw. Im folgenden will ich einen Versuch machen, die Zahl der Überschichten für den O.B.A.B. Dortmund im Jahre 1907 zu berechnen.

Nach der Z. f. B.H. u. S.W. betrug die Zahl der beschäftigten Personen 304854. Im ganzen wurden 5731739: 8stündige Überschichten verfahren, d. h. 18,8 pro Kopf der Belegschaft. Da diese Überschichten in die jährliche Gesamtschichtenzahl eingerechnet werden, müssen wir von den pro Kopf im Jahre 1907 verfahrenen 321 Schichten 18,8 abziehen. Es entfallen demnach auf den Kopf 302,2 regelmäßige Schichten und 18,8: 8stündige Überschichten. Zerlegen wir die Überschichten in 2stündige, wie sie wohl in der Regel vorkommen, so kommen auf den Kopf der Belegschaft im Jahre 1907: 75,2, d. h. im Durchschnitt mußte jeder Arbeiter im O.B.A.B. Dortmund im Jahre 1907 neben seiner langen, anstrengenden regelmäßigen Schicht noch jeden 4. Tag eine 2stündige Überschicht verfahren. Ließe sich diese Berechnung individuell oder für Arbeitergruppen durchführen, so würden wir zum Teil noch ungünstigere Resultate erhalten.

Das Extrem zu den Überschichten bilden die Feierschichten, die freiwillig oder zudiktiert sein können. Gründe für die letztere Art sind gewöhnlich Betriebsstörungen oder Absatzstockungen, wie

wir sie in ausgedehntem Maße während der letzten Wirtschaftskrisis und zum Teil heute noch in einigen Bezirken zu verzeichnen haben. Die rücklaufende Konjunktur macht sich überhaupt weniger durch Kündigungen als durch Feierschichten bemerkbar. Die ersteren, freiwilligen treten besonders nach Lohn- und Festtagen auf und bilden seit jeher einen Gegenstand lebhafter Klagen von seiten der Unternehmer. Da sie besonders bei den jüngeren Arbeitern an der Tagesordnung sind, kann man sie zum Teil auf Leichtsinn und Mangel wirtschaftlicher Erziehung zurückführen. Andererseits kann ihre Ursache auch Überanstrengung sein, da sie in Zeiten der meisten Überschichten auch am häufigsten auftreten. Der freiwillig feiernde Arbeiter erleidet nicht allein einen Lohnausfall, sondern ihm winkt noch eine besondere Ordnungsstrafe. Dreimaliges freiwilliges, willkürliches Feiern wird vom Zechenverband im Ruhrkohlengebiet mit 2 wöchentlicher Aussperrung bestraft.

Die jährliche Schichtenzahl.

Für die Anforderungen, die die Arbeit an die einzelnen Beschäftigten stellt, ist nicht allein die Länge der täglichen Arbeitszeit, sondern auch die Zahl der jährlich verfahrenen Schichten maßgebend. Die Jahresschichtenzahl ist für gewöhnlich geringer als die Tageszahl eines Jahres wegen vielfacher Unterbrechung der Arbeit durch Feiertage, Krankheitstage und Feierschichten.

Jährliche Schichtenzahl auf einen Arbeiter[1]).

	Im Bezirk				
	Dortmund	Oberschles.	Saarbezirk	Niederschles.	Aachen
1886	300	270	284	293	
1890	306	283	294	300	300
1895	305	275	285	303	305
1900	318	281	293	304	310
1903—1908	310	284	295	302	306
1909	301	283	287	302	302

Im allgemeinen geben uns diese Zahlen ein gutes Bild über den Gang der wirtschaftlichen Entwicklung. Mit Zunahme der Konjunktur nimmt die Schichtenzahl zu und umgekehrt. Der Grund ist zum Teil die Vermehrung der Überschichten in günstigen wirtschaftlichen Perioden. Im Durchschnitt haben sich die Zahlen während der hier beobachteten Periode auf gleicher Höhe erhalten.

[1]) Nach dem Jahresbericht des B.V. 1908, II. Teil, S. 68.

Die meisten Schichten werden in der Tat von den Arbeitern über Tage verfahren, die wenigsten von den unterirdisch Beschäftigten, was allerdings in dieser Tabelle nicht zum Ausdruck gelangt. Doch zeigen uns die Zahlen noch, daß in den Bezirken mit den kürzesten täglichen Arbeitszeiten (Dortmund, Aachen, Niederschlesien) die jährliche Schichtenzahl am größten ist, ausgenommen im Saarbezirk, weil dort keine Überschichten verfahren werden. Kürzere Tagesarbeit verbunden mit größerer Jahresschichtenzahl wirken auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeiter sicherlich vorteilhafter, als die langen täglichen Arbeitszeiten verbunden mit einer geringen Zahl von jährlichen Arbeitsschichten. Zu erwähnen wäre noch die kleine jährliche Schichtenzahl unseres größten Konkurrenten, nämlich Englands, wo durchschnittlich höchstens 250 Schichten jährlich verfahren werden. Dort genießen die Arbeiter fast allgemein noch den sogenannten »short day«, d. h. an 1 oder 2 Tagen in der Woche wird gar nicht oder mit stark verkürzter Arbeitszeit gearbeitet.

c) Das Interesse der beteiligten Kreise an der Dauer der Arbeitszeit.

Zu einem vollständigen Urteil über das Wesen und die Wirkungen der Arbeitszeit gehört noch eine auf Grund der eben gemachten Erfahrungen angestellte Betrachtung über ihre allgemeine Bedeutung vom Standpunkt der verschiedenen Interessenten aus.

Der Arbeiter, genauer gesagt die organisierte Arbeiterschaft, betrachtet als ihr Ziel die 8-Stundenschicht inkl. Ein- und Ausfahrt und Pausen für alle Bergbauarten und Arbeiterkategorien. Obwohl die Tendenz der Entwicklung das Bestreben nach einer Verkürzung der heute bestehenden Arbeitszeiten zeigt, erfordert doch eine rationelle Beurteilung dieses Problems Differenzierungen verschiedener Art. Die Begründung der Arbeiter-Forderung entbehrt größtenteils nicht der Berechtigung. Von jeder Verkürzung der Arbeitszeit erwartet die Arbeiterschaft eine Förderung ihrer körperlichen, geistigen und seelischen Entwicklung und legt ihr einen größeren Wert bei als der Lohnerhöhung, da jene gewöhnlich einen *dauernden* Fortschritt bedeutet. Im einzelnen erstreben die Arbeiter eine ausreichende Ruhe nach schwerer Arbeit, ein möglichst langes und gesundes Leben, Rüstigkeit im Alter, die nötige Muße für ihr häusliches Leben, für ihre geistige, insbesondere die politische und gewerkschaftliche Fortbildung. Mehr zweifelhafter Natur sind andere Vorteile, die sie mit der Verkürzung

der Arbeitszeit zu erlangen suchen, z. B. eine normale Entwicklung der Löhne, eine Steuerung der Arbeitslosigkeit, eine größere Stetigkeit im Wirtschaftsleben.

In entgegengesetzter Richtung bewegen sich anscheinend die Interessen der Unternehmer, die zum großen Teil in jeder Verkürzung der Arbeitszeit eine Herabsetzung der Rentabilität ihres Unternehmens erblicken und sie infolgedessen mit aller Energie bekämpfen. Im einzelnen führen sie gegen ihre Verkürzung folgende Momente an, die zum Teil auch ihre Berechtigung haben: Mit der Verkürzung der Arbeitszeit verlängert sich die freie Zeit, die zum Teil zu alkoholischen, sittlichen und sonstigen Ausschweifungen benutzt wird. Von der Stärkung der gewerkschaftlichen und politischen Bildung des Arbeiters fürchten sie eine Einschränkung ihrer Machtsphäre. Die weittragendste Folge sei eine Verminderung der Leistungen und eine Steigerung der Gestehungskosten.

Die Aufgabe des Sozialpolitikers und des Volkswirtes ist es, zu untersuchen, in welchem Maße und auf welche Art sich die scheinbar entgegengesetzten Interessen vereinigen lassen unter Wahrung des ökonomischen Prinzips. Im allgemeinen kann man sagen, daß eine Hebung des Kulturniveaus unseres Arbeiters unter gleichzeitiger Wahrung der Interessen des Unternehmers und des Staates sehr wohl möglich ist. Jedoch ist dies eine Aufgabe, deren Erfüllung viel Zeit und Arbeit kostet, die aber in letzter Zeit günstige Resultate aufweist. Der moderne Arbeiter, wie wir ihn heute vor uns sehen, ist besonders in den letzten Dezennien auf dem Wege geistiger, physischer und sittlicher Entwicklung weit fortgeschritten, jedoch trifft dies für den Bergmann besonders unter Tage in weit geringerem Maße zu wegen der Eigenart seiner Arbeit. Tief unten im Schoß der Erde, abgetrennt von Menschen und Leben, fortwährend von den größten Gefahren umgeben, bringt er bei schwerer Arbeit einen großen Teil seines Lebens zu, was natürlich auch auf seine Psyche und sonstigen Anlagen zurückwirkt. Es liegt deshalb im Interesse des Staates, dem Bergmann eine besondere Fürsorge angedeihen zu lassen, ihn vor dem Raubbau an menschlicher Arbeitskraft zu schützen mit Rücksicht auf die Gesundheit und Wehrkraft des gesamten Volkes, mit Rücksicht auf die bürgerliche Erziehung seiner Staatsbürger. Alle diese Momente sind wesentlich für die nationale Machtstellung des Staates. Andererseits verlangt die Entwicklung der für die gesamte Volkswirtschaft so wichtigen Bergwerksindustrie eine Anpassung der Arbeiterfürsorge an ihre Leistungsfähigkeit. Dem

Arbeiter muß die nötige Achtung und das nötige Verständnis für die Bedeutung des Kapitals und der kapitalistischen Wirtschaftsordnung, die allein sein gesamtes Wohlergehen bedingt, anerzogen werden. Der Unternehmer muß die Einsicht gewinnen, daß jede Fürsorge für den Arbeiter in seinem eigenen und der Arbeiter Interesse liegt. So bedeutet z. B. jede allmähliche und kontinuierliche Verkürzung der Arbeitszeit, wie die Erfahrung es bewiesen hat, eine Verminderung der sozialen Lasten, die große Kapitalien verschlingen und einen fortwährenden Klagepunkt aller Unternehmer bilden, eine Steigerung der Lebens- und Arbeitsfreude und damit der Leistungsfähigkeit. Diese vorbeugende Tätigkeit ist leider bisher in geringem Maße zum Ausdruck gekommen. Sie bedeutet eine Anlage von Kapital, daß sich für gewöhnlich erst in späteren Generationen rentiert und in einem meßbaren Zustande nicht wahrzunehmen ist.

Den ökonomischen Kernpunkt des gesamten Problems bildet das Verhältnis von Arbeitszeit zu Arbeitsleistung, das gerade im Bergbau eine eigenartige Rolle spielt. Die Leistung wird festgestellt durch das Verhältnis der Jahresförderung und der Gesamtzahl der Arbeiter.

Jahresleistung auf einen Arbeiter in t[1]).

	Oberschles.	Niederschles.	Dortmund	Saarbrücken
1890—1894	327	205	275	218
1895—1899	366	220	278	237
1900—1904	322	201	256	229
1905	314	208	252	233
1906	334	215	284	232
1907	341	216	273	219

Jahresleistung auf einen Arbeiter im Kohlenbergbau Österreichs in t[2]).

	Braunkohle	Steinkohle
1885	333	180
1890	388	183
1895	407	178
1900	395	163
1901—1905	403	175
1906	455	198
1907	466	198
1908	447	193
1909	437	184

[1]) Zusammenfassung nach einer Statistik in der Z. f. B. H. u. S. W. 1908. Statistischer Teil, S. 46.

[2]) Jahresbericht des B.V. 1908, S. 18, II. Teil.

Jahresleistung auf einen Arbeiter im deutschen Bergbau in t[1]).

	1861—1865	1876—1880	1885	1890	1896	1900	1905	1906
Steinkohlenbergbau	185	235	266	267	271	264	246	268
Braunkohlen „	271	456	545	575	701	795	920	962
Erzbergbau	104	194	254	294	402	433	508	560

Bei näherer Betrachtung vorstehender Tabellen wird uns sofort die große Verschiedenheit der Jahresleistung in den einzelnen Revieren und die auffallend schnellen Schwankungen in ein und demselben Bezirk ins Auge fallen. Die Ursache der Erscheinung liegt in der Tatsache, daß die persönlichen Leistungen des einzelnen Beschäftigten in diesen Zahlen nur in ganz geringem und unbestimmtem Maße zum Ausdruck kommen. Die Größe der jährlichen Förderung wird nämlich nicht in erster Linie durch persönliche Momente, wie Fleiß, Geschicklichkeit, Tüchtigkeit, sondern weit mehr durch sachliche Momente bestimmt. Zu diesen gehören z. B. die Lagerung und Betriebsverhältnisse wie Bewetterung, Organisation des Transports und der Arbeit, d. h. Verteilung der Vorrichtungsarbeiten, Neben- und Gewinnungsarbeiten mit Rücksicht auf die Konjunktur. Von wesentlichem Einfluß auf die Leistung ist noch die vermehrte Verwendung von Maschinen und die Zusammensetzung der Belegschaft. Eine gleichmäßige Erscheinung in allen Bergrevieren, wenigstens in Preußen, ist der Rückgang der eigentlichen unterirdischen Bergarbeiter im Verhältnis zur gesamten Belegschaft.

Da sich der Einfluß der vielen Momente, die auf die Leistung einwirken, nicht zahlenmäßig feststellen läßt, gestatten die Zahlen nur einen unbestimmten Rückschluß auf die persönliche Leistungsfähigkeit der Arbeiter. In gewissem Grade wird die andauernde Steigerung der Leistungsfähigkeit im österreichischen Kohlenbergbau nach Einführung des 9stündigen Maximal-Arbeitstages im Jahre 1901 auf eine Erhöhung der persönlichen Leistung zurückzuführen sein. Jedenfalls wurden die Bedenken der österreichischen Unternehmer, die eine Leistungsminderung befürchteten, durch die Erfahrung widerlegt. Daß die persönliche Leistungsfähigkeit auch im allgemeinen zugenommen hat, bestätigt z. B. die Festschrift zur Feier des 50jährigen Bestehens des B.V. im O.B.A.B. Dortmund

[1]) Nach dem Handw. d. Staatsw. 3. Aufl., II. Bd., S. 778.

die selbst sagt, daß die Hauerleistungen in den letzten 12 Jahren eine nicht unerhebliche Steigerung erfahren haben. Die bereits erwähnte österreichische Enquete drückt ihre Meinung darüber in folgenden Worten aus: »Soviel steht aber jedenfalls fest, daß mit dem Inkrafttreten des Neun-Stundengesetzes eine strammere Organisation des ganzen Betriebes und eine vielseitigere Verwendung von maschinellen Einrichtungen beim Kohlenbergbau Platz gegriffen hat, worauf wohl auch bei einer Reihe von Bergbauen die Steigerung der Leistungen zurückzuführen sein dürfte.« Diese Tatsache müßte die deutschen Staaten zum Nacheifern anregen. Wenn der Bergmann des Ostrau-Karwiner Steinkohlenreviers, wo 30% aller Arbeiter Analphabeten sind, gesetzmäßig nur 9stündige Gesamtschichten verfährt, so ist der deutsche Bergmann für die 8stündige reif.

Das Ergebnis dieser Darstellung der Arbeitszeit läßt sich kurz in folgenden Sätzen zusammenfassen: Obwohl in Österreich für die im Kohlenbergbau unter Tage beschäftigten Arbeiter der 9stündige Maximal-Arbeitstag bereits seit 1902 durchgeführt wurde, liegen doch im ganzen die tatsächlichen Arbeitszeitverhältnisse dort und in den hier zu behandelnden deutschen Staaten ungefähr gleich. Die Einführung des gesetzlichen 8stündigen Maximal-Arbeitstages ohne Ein- und Ausfahrt für die unterirdischen Arbeiter im Steinkohlen-, Salz- und Erzbergbau würde entsprechend den tatsächlichen Verhältnissen keinerlei Schwierigkeiten begegnen. Eine über das jetzige Maß hinausstrebende, allmähliche Verkürzung der Arbeitszeit und Einschränkung der Überarbeit bedeutet eine Förderung der Interessen der Arbeiter, der Unternehmer und des Staates. Wir müssen in dieser Beziehung unseren Hauptkonkurrenten nachstreben:

In Frankreich besteht seit 1905 die gesetzliche 9-Stundenschicht ohne Ein- und Ausfahrt, seit 1907: die 8½stündige und seit 1909: die 8stündige für alle in der Grube Beschäftigten des Kohlenbergbaues.

England hat durch den »Coal Mines Act« vom Jahre 1908 festgesetzt, daß kein Arbeiter unter Tage im gesamten Bergbau innerhalb 24 Stunden mehr als 8 Stunden, einschließlich Aufsuchen und Verlassen des Arbeitsortes, arbeiten darf.

In Belgien tritt nach einem Gesetz vom 31. Dezember 1909 für alle Arbeiter unter Tage in Kohlenbergwerken vom 1. Januar 1911 an die gesetzliche, 9stündige Individualschicht inkl. Ein- und Ausfahrt in Kraft.

2. Der Arbeitslohn.

Von ebenso grundlegender Bedeutung wie die Regelung der Arbeitszeit ist für die soziale Lage des Arbeiters der Lohnschutz. Beide Faktoren, Arbeitszeit und Lohn, wirken entscheidend auf die Gestaltung der Volkswirtschaft und ihrer sozialen Verhältnisse. Der einzelne Arbeiter pflegt dem Lohne einen höheren Wert beizumessen als der Arbeitszeit, da dieser in seine und seiner Angehörigen Existenzbedingungen unmittelbarer und empfindlicher eingreift als die Arbeitszeit. Wenn er eine zeitlang übermäßig lange arbeitet, so bedeutet dies nicht sofort seinen Ruin; doch ein kurzer Lohnausfall kann ihn in Hunger und Elend stürzen, da er für gewöhnlich von der Hand in den Mund lebt. Die Aufgabe einer modernen Lohnpolitik, einer gerechten Verteilung der volkswirtschaftlichen Erträge, besteht in der Versorgung mit den nötigen Mitteln zur Bestreitung des Lebensunterhalts und in der Gewährung der materiellen Grundlagen für die kulturelle Hebung der Arbeiterklasse, durch deren soziale Lage der Gang der Volkswirtschaft zum Teil bedingt wird. Zunächst wollen wir die Lohnpolitik des Bergmanns in ihrer geschichtlichen Entwicklung verfolgen.

a) Die Entwicklung der Lohnfrage.

In der Zeit der staatlichen Bevormundung des Bergbaues wurde der Lohn bis in seine Einzelheiten durch die verschiedenen B.O. geregelt. Fast alle alten deutschen B.O., mit Ausnahme der Wildenburgischen vom Jahre 1607, enthielten genaue Bestimmungen über die Lohnfestsetzung. Bei der Bemessung der Löhne ging man von dem Grundsatz aus, jedem Arbeiter einen auskömmlichen Lohn zu sichern. Von besonderer Bedeutung waren die Normallöhne, die von den Bergämtern jedes Jahr festgelegt wurden. Ebenso war es in den österreichischen Revieren der staatlich bestellte Verweser oder Schichtmeister, der den Arbeitern einen angemessenen Lohn zur gehörigen Zeit zu verabreichen hatte und zwar im Bezirke des Bergwerks und in Geld. Das Trucksystem war allgemein verboten. Bezüglich der Lohnzahlungsfristen herrschte große Verschiedenheit. Die kurkölnische B.O. schrieb wöchentliche Abrechnung vor, die Eisleben-Mansfeldsche 14tägige, die kursächsische 4wöchentliche. Nach einzelnen B.O. (Österreich) sollten in einem Jahre wenigstens 7 Lohnzahlungen oder sogenannte »Raitungen« stattfinden. Die Regelung der Lohnabzüge stand ebenfalls den Bergbehörden zu. Die Geldstrafen waren in ihrem Umfange und ihrer Anwendungsmöglichkeit genau fixiert. Trotz

der weitgehenden Fürsorge des Staates kamen vereinzelt auch Klagen vor, z. B. über zu große Verschiedenheit der Löhne, über lange Rückstände, Auslöhnung in Viktualien usw. Eine Änderung trat in Preußen bereits 1851 bei Erlass des sogenannten Miteigentümergesetzes ein, durch welches den Werkseigentümern ein Mitbestimmungsrecht bei der Normierung der Löhne, die bisher allein den Bergämtern zustand, eingeräumt wurde. 1860 wurde der Einfluß der Bergbehörde vollständig gebrochen. Von nun an war in Preußen ebenso wie in den anderen Staaten der Arbeiter dem guten Willen und der Macht des Unternehmers ausgeliefert. Begreiflicherweise zeitigte auch auf dem Lohngebiete der plötzliche Aufschwung der Bergwerksindustrie und der Umschwung der Berggesetzgebung von der größten Gebundenheit zur größten Freiheit eine Menge von Mißständen, die ein baldiges Eingreifen der Gesetzgebung zugunsten der wirtschaftlich Schwächeren notwendig machte. Bei der Festsetzung der Höhe der Löhne war nicht mehr das Prinzip der Auskömmlichkeit und Gerechtigkeit maßgebend, sondern die Absatzverhältnisse und das Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften. Willkürliche und plötzliche Änderung der Lohnsätze, harte und häufige Strafen, unbezahlte Nebenarbeiten und dergleichen mehr waren überall an der Tagesordnung. Als durch mehrere Arbeiterbewegungen, insbesondere durch den Streik von 1889 diese Mißstände an die Öffentlichkeit drangen, sah sich der Staat gezwungen, auf dem Wege der Gesetzgebung wenigstens die hauptsächlichsten Übelstände zu beseitigen. Die für den Arbeitslohn hier in Betracht kommenden gesetzlichen Bestimmungen regeln in größerem oder geringerem Umfange die Lohnberechnung, Lohnzahlung und Lohnabzüge, enthalten aber keinerlei Bestimmungen über die Lohnhöhe.

b) Einzelne Lohnmomente.

Lohnberechnung und Lohnzahlung.

Von den im Bergbau gewöhnlich angewandten Lohnformen unterscheiden wir in der Hauptsache zwei verschiedene Arten:

1. den Schichtlohn. Es ist der gewöhnliche Zeitlohn, der nur dort Anwendung findet, wo eine stetige Kontrolle der Arbeit ohne erhebliche Kosten möglich ist und wo die Art der Arbeit ihn zuläßt z. B. für fast alle Arbeiter über Tage, bisweilen auch für die Grubenarbeiter wie für die Professionisten, Türhüter, Pferdetreiber usw. Frauen und Jugendliche werden fast durchweg nach der Zeit entlohnt.

2. Die charakteristische und am meisten angewandte Lohnform ist das sogenannte Gedinge. Wir verstehen darunter einen Gruppenakkordlohn, der nach der Leistung bemessen wird. Bei den Arbeiten im Gedinge vereinigt man eine Anzahl von 2-10 Arbeiter zu einer sogenannten »Kameradschaft«, die unter der Führung eines »Ortsältesten« einen der vielen, zerstreut liegenden Arbeitsorte belegt. Ihr Lohn wird auf Grund eines bestimmten Gedingesatzes berechnet und für gewöhnlich monatlich nach vorheriger mündlicher Vereinbarung zwischen dem Führer der Kameradschaft und einem Grubenbeamten schriftlich in einem besonderen Gedingebuche fixiert. Die Verteilung unter die einzelnen Beteiligten erfolgt nach einem ganz bestimmten Verhältnis. Im Saargebiet ist dieses z. B. 10 (Vollhauer), zu 8 (Lehrhauer), zu 7 (Schlepper), zu 6 (sonstige Beschäftigte des Gedinges). Da der Festsetzung des Gedingesatzes die im vorigen Abschnitt behandelte Leistung zugrunde gelegt wird, bildet das Gedinge einen Gegenstand fortwährender scharfer und mißtrauischer Lohnkämpfe. Der Akkordsatz ist die Lohnhöhe pro Arbeitseinheit. Die Arbeitseinheit wird festgestellt im Kohlenbergbau durch das Raummaß, das Gewicht (Kubikmeter oder Tonne) oder die Zahl der Fördergefäße; im Erzbergbau häufig durch die Länge der Borlöcher, die zur Sprengung des Erzes angelegt werden und auch einen Anhalt für die Menge der Förderung gewähren; im Erhaltbau, d. i. die Verzimmerung der Arbeitsräume zum Zwecke ihrer Sicherung, durch die Zahl der Stempel und Türstöcke, das sind einzelne senkrecht stehende oder in Form von Türen vereinte Holzpfähle; bei der Förderung durch die Länge des Weges.

Die Gedingeeinheit der Gesteinshauer ist gewöhnlich das Metergedinge, das nach den vorwärtsgebrachten oder weggeschafften Kubikmetern berechnet wird, der Kohlenhauer das Kohlengedinge, das nach Kasten d. h. Fördergefäßen berechnet wird. Zur Anwendung gelangt das Gedingesystem bei der Herstellung von Schächten und Strecken aller Art und bei der unmittelbaren Gewinnung des Minerals, also bei fast allen Hauern, Schleppern, Förderern und zum Teil auch bei den Professionisten. Sie verrichten fast ausnahmslos Arbeiten, bei denen wegen der Schwierigkeit oder Unmöglichkeit einer fortwährenden Kontrolle der Akkordlohn als Ansporn der persönlichen Leistungsfähigkeit benutzt werden muß. Das Hauptübel des Gedingelohnsystems beruht in der Tatsache, daß infolge der Variabilität der Leistungsbedingungen ein objektiver Maßstab zur Festsetzung der Höhe des Gedingesatzes

fehlt. Allein subjektive Momente, die auf verschiedenen Ansichten und Vermutungen beruhen, sind hierbei entscheidend. Einigen Anhalt gewähren nur frühere Vereinbarungen unter ähnlichen Verhältnissen. Während ein gewisser Teil der sachlichen Leistungsbedingungen leicht zu messen ist, z. B. die Mächtigkeit des Flözes oder die Entfernung des Arbeitspunktes von den nächsten maschinellen Einrichtungen, lassen sich andere überhaupt nicht bestimmen, wie die Härte, das Nebengestein, Wasser- und Wetterverhältnisse, Verwerfungen usw. Diese können sich jeden Tag ändern. Sobald nun nach vereinbartem Gedinge die vermutete Lohnhöhe nicht erreicht wird, ist es fast unmöglich, den schuldigen Teil festzustellen. Zu niedrige Löhne z. B. können auf

1. zu geringe persönliche Leistungen,

2. zu günstige Einschätzung der natürlichen und Betriebsverhältnisse und

3. auf unvermutete Verschlechterung dieser Verhältnisse während der Lohnperiode zurückzuführen sein.

Der Arbeiter wird immer geneigt sein, den Grund in dem 2. oder 3. Punkt zu suchen, der Beamte in dem 1. Ein zwingender Beweis der Ursache läßt sich nicht erbringen. Die Streitigkeiten drehen sich alle um die Lohnhöhe, da der Arbeitsaufwand bei gleichem Akkordsatz verschieden sein kann. Wegen seines persönlichen Charakters ist die Regelung des Gedinges einer der kitzlichsten Punkte der Bergarbeiterfrage. Die Gunst der Vorgesetzten spielt oft eine große Rolle. Kleine Auseinandersetzungen zwischen Beamten und Arbeitern über diese Frage kommen bei jeder Befahrung vor. Größere Streitigkeiten bei jeder Vereinbarung des Gedinges, auch offene Lohnkämpfe sind nichts Seltenes. Bei der großen Arbeiterbewegung des Jahres 1889 kamen viele zum Teil berechtigte Beschwerden der Arbeiter über die Lohnberechnung zum Vorschein. Die von der Regierung veranlaßte P.D. von 1890 drückte sich über diese Zustände folgendermaßen aus: »Es läßt sich nicht verkennen, daß bei den Verwaltungen nicht immer eine Organisation vorliegt, die geeignet wäre, die glatte und schnelle Abwickelung der gegenseitigen Verpflichtungen zu ermöglichen.« Für gewöhnlich wurde das Gedinge vom Abteilungssteiger einseitig, mündlich und nur provisorisch festgelegt. Bei der endgültigen Prüfung des Gedinges durch den Betriebsführer, die ungefähr in der Mitte der jeweiligen Lohnperiode stattfand, kamen oft willkürliche Herabsetzungen vor, wenn nach der Meinung des kontrollierenden Beamten der erreichte

Lohn im Verhältnis zur Leistung zu hoch war. Bindende Vorschriften über Änderungen des Gedinges bestanden damals noch nicht. Die Arbeiter wünschten 1889 eine öftere, von vornherein endgültige Festsetzung des Gedinges (monatlich zweimal), seine schriftliche Fixierung in einem besonderen Gedingebuch und die Ausstellung von Gedingezetteln, weil sie nur bei festen, unabänderlichen, für kurze Zeit fixierten Lohnsätzen von Anfang an die Lohnhöhe annähernd übersehen und einteilen können. Bei der Lohnregulierung haben, wie die P.D. von 1890 feststellt, die Beamten manchmal Rücksichtslosigkeit und Parteilichkeit gezeigt, ohne daß die Arbeiter aus Mangel einer Beschwerdeinstanz hier eingreifen konnten. Deshalb wünschten diese ein besonderes Schiedsgericht zur Entscheidung von Lohnstreitigkeiten oder wenigstens einen Arbeiterausschuß, dem in Lohnfragen ein Mitbestimmungsrecht zustünde. Obwohl ein großer Teil der Beschwerden als berechtigt anerkannt wurde, kam die Gesetzgebung den Wünschen der Arbeiter nur zum geringen Teile nach.

Die im Jahre 1892 im preußischen Bergbau obligatorisch eingeführten A.O. müssen Bestimmungen enthalten über die Festsetzung des Schichtlohnes und über das Gedingewesen. Im einzelnen müssen in ihnen bezüglich des Gedinges folgende Punkte fixiert sein:

1. Die zum Abschluß oder zur Abnahme ermächtigten Personen.

2. Der Zeitpunkt, bis zu dem nach Übernahme der Arbeit das Gedinge geregelt sein muß.

3. Die Beurkundung und Veröffentlichung des abgeschlossenen Gedinges.

4. Voraussetzungen für Änderungen und Aufhebung des Gedinges.

5. Die Art der Lohnbemessung beim Scheitern der Vereinbarung.

Für den letztgenannten Fall 5 wird, wenn die Arbeit an demselben Orte fortgesetzt wird, der Lohn nach Maßgabe des in der vorausgegangenen Lohnperiode für dieselbe Arbeitsstelle gültig gewesenen Gedinges festgesetzt.

Auf vielen Gruben beziehungsweise Grubenabteilungen ist es vorgekommen, wie die P.D. von 1890 feststellt, daß Wagen von verschiedener Größe und Form, mitunter wegen der wechselnden Flözhöhe benutzt wurden. Obgleich durch verschiedene Gedingestellung dieser Mißbrauch ausgeglichen werden kann, war es doch nötig, um das Mißtrauen der Arbeiter zu beheben und Streitigkeiten zu vermeiden, gesetzlich vorzuschreiben, daß bei Berechnung der Leistung nach Zahl und Rauminhalt der Fördergefäße der

letztere deutlich ersichtlich gemacht werden muß. Bei Berechnung der Leistungen nach dem Gewichtsinhalt muß das Leergewicht des Fördergefäßes vor Gebrauch und jedes Jahr einmal festgestellt und ersichtlich gemacht werden.

In Sachsen gelten augenblicklich bezüglich der Lohnberechnung nach dem Gesetz vom 12. Februar 1909 genau dieselben Bestimmungen wie in Preußen.

Die letztgenannten Bedingungen bezüglich der Eichung und Gewichtsfeststellung sind auch für Bayern vorgeschrieben. Ferner muß hier das Gedinge binnen 10 Tagen nach Belegung des Arbeitsortes abgeschlossen sein, widrigenfalls der durchschnittliche Tagesarbeitsverdienst gezahlt werden muß. Die Beurkundung im Gedingebuch ist ebenfalls zur Bedingung gemacht.

Das österreichische B.G. bestimmt nur allgemein, daß die sogenannten Dienstordnungen Vorschriften über die üblichen Ablöhnungsverhältnisse enthalten müssen. Die Ersichtlichmachung des Rauminhalts der Fördergefäße will man in Österreich bei Reform des B.G. nach preußischem Beispiel anordnen. Im allgemeinen sind in Österreich die Arbeiter und Unternehmer mit dem Gedingelohnsystem zufrieden, nur wünschen die Arbeiter so wie in Preußen eine besondere Entlohnung der Nebenarbeiten, ferner die allgemeine Bekanntmachung der Gedingesätze und das Verbot der Gedingeherabsetzung bei der Nachprüfung des Gedinges durch einen höheren Beamten.

Wie in Preußen ist auch in Österreich eine Änderung des Gedinges nach begonnener Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen gestattet.

Das Gedingelohnsystem ist seit uralten Zeiten im Bergbau üblich. Während aber in der Zeit der patriarchalischen Verhältnisse und unter dem Direktionsprinzip die Lohnsätze nach Möglichkeit so festgesetzt oder geändert wurden, daß den Arbeitern immer eine auskömmliche Lohnhöhe gesichert war, wird heute bei den verschärften Interessengegensätzen und infolge der internationalen Konkurrenz auf die Bedürfnisse der Arbeiterschaft weniger Rücksicht genommen.

So wurden z. B. in der letzten Zeit in fast allen Revieren wegen ungünstiger Geschäftslage die Löhne herabgesetzt, obwohl sich zu gleicher Zeit die Lebensmittel kolossal verteuert haben.

Neben den bereits genannten, am meisten angewandten Gedingearten gibt es noch einige andere von geringerer Bedeutung.

In Saarbrücken bestand bis zum Jahre 1890 das sogenannte

Hauptgedinge, bei dem die Gedingearbeiten im Wege des Angebots auf 3 Monate versteigert wurden. Trotz seiner Vorzüge, die in der freien Wahl des Arbeitsortes, der Kameradschaft und der eigenen Bestimmung des Gedingesatzes innerhalb gewisser Grenzen bestehen, verlangten doch die Arbeiter seine Abschaffung, weil wegen zu großen Wettbewerbs um die günstigen Arbeitsorte die Lohnsätze für diese bisweilen herabgesetzt wurden.

Als Ansporn zu besonderen Leistungen dient das sogenannte Prämiengedinge. Es ist das gewöhnliche Gedinge, das aber für die Erreichung einer bestimmten Monats-Schichtzahl oder einer bestimmten Lohnhöhe eine Extravergütung gewährt. Die Arbeiter verwerfen es, da sie möglichst gleichmäßige und nicht übermäßig hohe Leistungen bevorzugen in dem Glauben, dadurch höhere Löhne zu erzielen. Nach ihrer Meinung führt das Prämiengedinge mit seiner Förderwut zu einer Vermehrung der Unfälle.

Als unangenehme Begleiterscheinung des Gedingesystems ist die Verpflichtung zu gewissen unentgeltlichen Nebenarbeiten zu bezeichnen z. B. Arbeiten im Nebengestein, Aufsuchen und Setzen von Stempeln, d. h. Aufstellen von Stützbalken, um Einstürze zu vermeiden, Legen von Querhölzern, Aufräumungsarbeiten usw. Vereinzelt werden diese Nebenarbeiten extra entlohnt, z. B. im Ruhrgebiet von fast der Hälfte aller Grubenverwaltungen. Wo keine Sondervergütung üblich ist, werden die Arbeiter besonders die Streckenverzimmerung nur mit Widerwillen und schlecht ausführen. Deshalb ist eine Entlohnung aller Nebenarbeiten schon im Interesse der Sicherheit der Grubenbaue erwünscht.

Eine besonders strittige Frage bildet die Entlohnung der Lehrhauer. Während ein Teil der Bergarbeiterschaft aus erzieherischen und disziplinären Gründen einen geringeren Lohn im Verhältnis zu den Vollhauern für sie verlangt, treten andere für gleiche Löhne ein, da sie ebenso leistungsfähig seien wie die Vollhauer. Die Arbeiter sagen, geringere Löhne bei gleicher Leistung führen zu einer unbedachten Beschleunigung der Arbeit, die infolge Unachtsamkeit oder Ermüdung leicht zu Unfällen führen kann.

Die vielfachen Angriffe, welche die bisher angewandten Lohnformen haben erfahren müssen, gaben den Anlaß, neue Wege zu suchen, um eine gerechte und befriedigende Lösung zu er-erreichen. Das wichtigste und am meisten erörterte Problem bilden in dieser Beziehung die Lohntarife, die im Bergbau der Vereinigten Staaten allgemein und in England in den Hauptkohlenzentren üblich sind. Der deutsche Bergbau kennt sie bis-

her nicht. Im allgemeinen versteht man unter Tarifverträgen auf Grund paritätischer Verhandlungen eingeführte Vereinbarungen über alle Arbeitsbedingungen, insbesondere über Arbeitslohn und -zeit für einen längeren Zeitraum. Die guten Erfahrungen, die man in England und in den Vereinigten Staaten mit den Tarifverträgen gemacht hat, gaben die Veranlassung, ihre Anwendbarkeit auf unseren Bergbau zu prüfen. Ihre sozialen Vorteile beruhen in der Schaffung besserer und gleichmäßigerer Arbeitsbedingungen, sowie in der Verhinderung und Abschwächung der Lohnkämpfe. Ferner kann man von ihnen infolge größerer Gleichmäßigkeit der Löhne auf den verschiedenen Gruben eine Verminderung des Belegschaftswechsels und als Folge davon eine Verminderung der Unfallgefahr erwarten. Das öfter zeitraubende und unerquickliche Verhandeln mit den Ortsältesten wird durch planmäßige Vereinbarungen in größeren Zwischenräumen ersetzt. Diese Lohnregulierung zeichnet sich durch Klarheit und Gleichmäßigkeit aus und schiebt der ungerechtfertigten Willkür der Beamten einen Riegel vor. Ihre ökonomische Bedeutung liegt hauptsächlich in der Möglichkeit, sichere und langdauernde Rechnungs- und Dispositionsgrundlagen zu erhalten, wodurch eine größere Stetigkeit der gesamten Produktionen bewirkt wird. Andererseits sind mit den Lohntarifen einige Nachteile verbunden, die aber meistens die Vorteile nicht aufwiegen. Z. B. Einschränkung der Konkurrenzfähigkeit in Krisenzeiten. Über ihre Wirkung auf die Arbeitsleistung ist man geteilter Meinung. Die Unternehmer befürchten von ihnen ein Sinken der Leistung in späteren Zeiten. Ihrem Wesen nach sind sie nur dort einführbar, wo sich alle Arbeitsbedingungen klar im voraus bestimmen lassen und wo der größte Teil der Arbeiterschaft organisiert ist. In diesen zwei Momenten liegen die hauptsächlichsten Schwierigkeiten für ihre Durchführung im deutschen Bergbau. Eine eingehende Erörterung über die Entwicklung der Lohntarife im britischen und ihre Anwendbarkeit im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau gibt uns Bergassessor Hilgenstock[1]). Er schildert uns, wie in England nach langen und erbitterten Kämpfen in den 1860er Jahren die ersten Arbeitervereinigungen im Bergbau, die sogenannten »Unions« entstanden, wie es ihnen gelang in der zweiten Hälfte der 1870er Jahre, die gleitenden Lohnskalen, »sliding scales,« einzuführen,

[1]) »Über Lohntarife im britischen und rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau« von Bergassessor Hilgenstock in der Berg- und Hüttenmännischen Zeitschrift: »Glückauf«, Jahrgang 1907.

die danach in Durham 1889, in Northumberland 1887 und Süd-Wales 1903 auf das Drängen der Arbeiterverbände hin wieder aufgehoben wurden. Für ihre Aufhebung führten die Arbeiter folgende Gründe an: Der Lohn soll nicht von den Preisen der Produkte, sondern von dem Verdienst der Unternehmer abhängen; dieser wird bedingt durch die gesamte Marktlage und kann bei niedrigen Preisen sehr groß sein. Die Preise hängen zum Teil vom Handelstalent des Unternehmers ab. Die Unternehmer dagegen sind der Ansicht, daß die Arbeiterverbände sich durch langfristige Vereinbarungen nicht die Hände binden wollten. Seit den 1890er Jahren wurde in den einzelnen Gebieten nach und nach zum Zwecke der Lohnregulierung das vorzüglich bewährte Einigungswesen eingeführt, dessen Grundlagen die Lohntarife und die Organisationen der Arbeiter und Unternehmer sind. Die Einführung und die für beide Parteien günstigen Resultate der englischen Lohntarife sind zum großen Teil auf die Gleichmäßigkeit der Lagerung und auf die vorzügliche Organisation der Bergarbeiter und Unternehmer zurückzuführen. Die Schwierigkeit, die Tarife und Einigungsämter ins Ruhrkohlengebiet zu übertragen, liegen deshalb in den tektonischen und sozialen Verhältnissen. Die Unregelmäßigkeiten in dem Flözverhalten können hier einen öfteren, sogar einen täglichen Wechsel der Arbeitsbedingungen bewirken und können auf diese Weise die Feststellung der Einheit der Arbeitsleistungen für eine längere Zeit unmöglich machen. Da eine einseitige Diktierung des Tarifes seinem Wesen direkt widerspricht, muß er zwischen anerkannten Vertretern beider Kontrahenten vereinbart werden. Geeignete Arbeitgeberverbände bestehen bereits im Ruhrbergbau. Dagegen fehlt es bisher noch an einer ausreichenden Organisation der Arbeiter, da im Ruhrkohlengebiet nur ungefähr $^1/_3$ der gesamten Arbeiterschaft Arbeiterverbänden angehört. Überdies haben wir hier anstatt einer einheitlichen, zentralisierten Organisation, wie sie zum Abschluß von Tarifverträgen nötig ist, eine kolossale Zersplitterung der bestehenden Arbeitervereinigungen nach Nationalitäten, Konfessionalitäten und politischen Anschauungen. Doch ist die Vereinheitlichung der Organisationen nur eine Frage der Zeit, wie es die Erfahrung der Vereinigten Staaten zeigte, wo noch mehr derartige Vorurteile und Gegensätze zu überwinden waren.

Das zweite Hindernis, Lohntarife im Ruhrbergbau einzuführen, liegt, wie bereits erwähnt, in den tektonischen Unregelmäßigkeiten der Ruhrkohlenflöze. Über das Maß dieser Schwierigkeit, dessen

Beurteilung exakte geologische Kenntnisse und Erfahrungen voraussetzt, entstand zwischen Bergassessor Hilgenstock und Dr. Braun eine Kontroverse. (Siehe: »Soziale Praxis« Jahrgang 1908, Nr. 28, 39 und 40.)

Nach den Ansichten Hilgenstocks ist mit fortschreitender Technik eine allmähliche Überwindung der tektonischen Schwierigkeiten zu erwarten. Beide Autoren weichen in der Beantwortung der Frage, in welchem Maße sich bereits heute Lohntarife im Ruhrkohlenbergbau einführen ließen, voneinander ab. Für 50% der Gesamtbelegschaft, die über Tage arbeiten und nach der Zeit entlohnt werden, würde die Tarifierung der Löhne absolut keine Schwierigkeiten bieten. Dagegen könnte nach der Behauptung Hilgenstocks von den übrigen 50%, die unter Tage arbeiten und im Gedinge stehen, nur ungefähr $^1/_5$ schon heute Lohntarife bekommen. Dr. Braun nimmt an, daß die Schwierigkeiten nicht so groß seien und dieser Bruchteil deshalb zu niedrig gegriffen sei.

In den anderen Bergbaurevieren Preußens liegen die Verhältnisse ähnlich wie im Ruhrgebiet ausgenommen Oberschlesien, wo weniger geologische, um so mehr soziale Hindernisse zu überwältigen wären.

Eine Mittelstufe zwischen dem jetzt üblichen Monatsgedinge und den Lohntarifen bildet das Generalgedinge, das im Ruhrgebiet, aber selten angewendet wird. Es ist ein Kontrakt zwischen dem Arbeitgeber und bestimmten Arbeitern für längere Zeit und eignet sich nur für diejenigen Arbeitsorte, an denen ein gleichmäßiges Verhalten der Flöze vorherrscht. Da der Lohn pro Tonne hierbei gewöhnlich etwas niedriger bemessen ist als der allgemein übliche, so gehen es nur besonders tüchtige Arbeiter ein, die aber im ganzen mehr verdienen können als im gewöhnlichen Gedinge.

Eine einschneidende Neuerung brachte das neue Reichskaligesetz vom 25. Mai 1910. Der Gesetzgeber suchte für den Kalibergbau, der ungefähr 30000 Arbeiter beschäftigt, eine wirksame Förderung der Tarifverträge dadurch zu erreichen, daß er sich Eingriffe zum Schutze der Arbeiter vorbehält, sobald die Arbeitsverhältnisse nicht durch Tarifverträge geregelt sind und zwar droht er den Arbeitgebern, die eine tarifliche Regelung ablehnen, mit einer Kürzung ihrer Beteiligungsziffer im Syndikat für jede Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse.

Im österreichischen Bergbau haben die Lohntarife mehr Aussicht auf Verwirklichung als in Deutschland. Die sozialen Schwierigkeiten sind hier durch die Gründung der Zwangsgenossenschaften überwun-

den, die im Jahre 1896 erfolgte, eine Organisation, die sich zum Abschluß von Tarifverträgen sehr gut eignet. Doch weisen die Lagerungs- und Betriebsverhältnisse hier scheinbar ebenso große Unregelmäßigkeiten auf wie im Ruhrbergbau. In den einzelnen Revieren liegen die Verhältnisse natürlich verschieden. So wurde im Mährisch-Ostrauer Revier im Jahre 1906/1907 zwischen der Unternehmer- und Arbeitergruppe der Bergbaugenossenschaft ein alle Punkte des Arbeitsverhältnisses betreffender Lohn- und Arbeitsvertrag abgeschlossen, der bis zum September 1909 Gültigkeit hatte. Im Juli 1909 legte die Arbeitergruppe einen neuen Vertrag vor.

In der Theorie werden ferner noch eine Menge anderer Lohnformen erörtert, die aber in der Praxis nur vereinzelt angewendet werden und wenig Aussichten auf eine allgemeine Einführung haben. Die Hauptrolle spielt dabei eine Vereinigung der Minimallöhne mit dem Gedinge. Die Unternehmer nennen sie aber eine Prämiierung der Faulheit und fürchten eine allmähliche Erhöhung des Minimallohnes bis zum Durchschnittslohn.

Die Lohnzahlung erfolgt im Anschluß an die Lohnberechnung. Die in den alten B.O. üblichen Grundsätze wurden schon vorher erwähnt. Heute müssen nach preußischem und sächsischem Recht Zeit und Art der Lohnabrechnung und Lohnzahlung in der A.O. bestimmt sein. Das bayrische B.G. von 1900 schreibt eine monatliche Lohnzahlung an einem im voraus bestimmten Tage mit 14tägiger Abschlagszahlung vor. Kürzere Fristen sind gestattet. Der neue bayrische G.B. Entwurf von 1908 verbietet wie das sächsische Gesetz die Lohnzahlung an Sonntagen. In Österreich muß die Dienstordnung die Vorschüsse fixieren. Gesetzlich vorgeschrieben ist hier die monatliche Lohnzahlung und die sofortige beim Austritt. Andere Maximaltermine können vom Ackerbauminister angesetzt werden.

Für die Art der Lohnzahlung gelten im gesamten deutschen Bergbau die Bestimmungen der R.G.O. §§ 115—119a, in denen in der Hauptsache das Verbot des sogenannten Trucksystems ausgesprochen ist. § 115II, der unter anderem die Abgabe von Lebensmitteln für den Betrag der Anschaffungskosten, von Wohnung und Landbenutzung gegen die ortsüblichen Miets- und Landpreise gestattet, findet gerade im Bergbau weitgehende Anwendung.

In Österreich tritt gemäß § 2 des A.B.G. die G.O. subsidiär in Kraft, die ebenfalls das Trucksystem verbietet, doch scheinbar in nachsichtigerer Form als bei uns.

In der Praxis ist fast allgemein die monatliche Lohnzahlung

mit einer Abschlagszahlung in der Mitte des Monats üblich. Doch kommen auch zwei Vorschüsse im Monat vor, wie neuestens vereinzelt im Ruhrrevier oder wöchentliche Lohnzahlung, wie seit alter Zeit im südwestböhmischen Braunkohlenbergbau. Im Braunkohlenbergbau, wo einfache Lagerungsverhältnisse vorherrschen und das Gedinge auf Grund der Fördergefäße berechnet wird, ist die wöchentliche Lohnzahlung ohne Vermehrung der Abrechnungskosten möglich. Nach einer Erhebung des österreichischen Ackerbauministeriums aus dem Jahre 1907 gestalten sich in den berücksichtigten 868 Betrieben die Ablöhnungsverhältnisse folgendermaßen:

bei	36	Betrieben	4—5 wöchentliche	Lohnzahlung.
„	613	„	monatliche	„
„	35	„	14tägige	„
„	181	„	wöchentliche	„

Regelmäßige Vorschüsse wurden gezahlt

bei	202	Betrieben	einmalige	im	Monat.
„	31	„	zweimalige	„	„
„	68	„	dreimalige	„	„

Die Lohnzeit lag innerhalb der Schichtzeit bei 214 Betrieben und außerhalb bei 630 Betrieben.

Die Ansichten über die Vorteile und Nachteile längerer oder kürzerer Lohnzahlungsfristen sind sehr verschieden. Die Arbeiter ziehen im allgemeinen die wöchentliche Bezahlung vor. Die österreichische Enquete von 1908 beschäftigte sich auch mit der Frage der Lohnzahlung und brachte hierüber interessante Ergebnisse zutage. Die Arbeiterexperten traten fast einmütig für die gesetzliche Einführung der wöchentlichen Lohnzahlung ein, insbesondere wegen der dadurch ermöglichten besseren und leichteren Regelung der Hauswirtschaft, Vermeidung der Kreditwirtschaft und der leichteren Kontrollierbarkeit der Leistungen. Die Unternehmerexperten sprachen sich dagegen aus, weil sie davon eine Vermehrung der Feierschichten, eine Verminderung der Leistungen, eine Erhöhung der Unfälle befürchten. Sie befürworten längere Zahlungsfristen, die nach ihrer Meinung den Sparsinn fördern, billigen Einkauf im großen gestatten und die großen Schwankungen in der Lohnhöhe, wie sie in kurzen Lohnperioden eintreten können, vermeiden, wenn z. B. in einer Woche viel unentlohnte Nebenarbeit verrichtet werden muß. Der Hauptgrund für ihre ablehnende Haltung dürfte indes nicht in der Fürsorge für den Arbeiter

zu suchen sein, sondern in der Annahme, daß die Einführung der wöchentlichen Lohnzahlung, die eine Vergrößerung der Beamtenzahl und auch Zinsverluste erfordert, ihre Selbstkosten steigern würde. Zu wöchentlichen Vorschüssen bei monatlicher Lohnabrechnung wären in Österreich die Unternehmer geneigt. Doch verneinen die Arbeiter sie, weil dadurch ihrer Meinung nach die Nachteile langer Gedingefristen nicht beseitigt werden. Am 29. April 1910 wurde im Unterausschuß des sozialpolitischen Ausschusses des österreichischen Abgeordnetenhauses über einen Initiativantrag betreffend Lohnzahlung folgender Beschluß gefaßt: Die Ablöhnung soll mindestens 14tägig an einem in der Dienstordnung festgesetzten Tage erfolgen. Die Einführung kürzerer Fristen ist im Verordnungswege möglich.

Die Entwicklung zeigt die Tendenz zu zunehmender Verkürzung der Lohnzahlungsperioden. Die kürzeren Termine entsprechen am meisten der wirtschaftlichen Lage der Arbeiter und bieten ihnen in ausreichendem Maße die Möglichkeit, ihre ethischen und ökonomischen Anlagen zu entfalten.

Die Lohnhöhe und Lohnabzüge.

Über den wichtigsten Teil der Lohnfrage, nämlich über die Lohnhöhe, enthalten die heutigen B.G. keinerlei Vorschriften. Früher wurde die Höhe der Löhne und der Produkten-Preise den Unternehmern durch die Bergbehörden vorgeschrieben. Als Grundlage diente hierbei allgemein das Prinzip der Auskömmlichkeit. Dieser weitgehende Eingriff in die Rechte der Unternehmer wurde ermöglicht durch die geringe Arbeiterzahl und die patriarchalischen Verhältnisse. Heute dagegen, wo eine Fühlung zwischen beiden Parteien gänzlich fehlt oder doch nur in sehr geringem Maße vorhanden ist, hängt die Lohnhöhe hauptsächlich von der Preishöhe, der Absatzgröße und der Einsicht der Unternehmer ab.

Dem Staate steht heute in bezug auf die Lohnhöhe nur ein indirekter Einfluß zu durch Gewährung und Sicherung der vollständigen Koalitions- und Organisationsfreiheit und durch die Förderung von Tarifverträgen, die zusammen die Voraussetzung für eine maßgebende Einwirkung des Arbeiters auf die Lohnhöhe bilden.

Seine besonders schwierige und gefahrvolle Arbeit gibt dem Bergmann Anspruch auf einen besonders hohen Lohn. Da die Löhne einen wesentlichen Bestandteil der Gestehungskosten bilden, die der Unternehmer immer möglichst niedrig zu gestalten sucht, so ist ein fortwährender Kampf um die Lohnhöhe unvermeidlich. Die

Arbeiter klagen über Steigerung des Unternehmergewinns bei Stagnation oder Rückgang der Löhne und gleichzeitiger Verteuerung der Lebensmittel. Nach ihrer Ansicht zeigt sich eine wirtschaftliche Krisis nur in den Lohnsenkungen, während die Unternehmer sich schadlos zu halten wissen. Ganz abgesehen davon, daß niedrige Löhne die Unzufriedenheit der Arbeiter vergrößern und ihnen als das beste Agitationsmittel dienen, so liegen möglichst hohe Löhne im Interesse beider Parteien. Sie bedingen den geistigen und physischen Stand der Arbeiterschaft, gestatten ihr eine bessere Ernährungs- und Lebensweise, die wiederum eine Steigerung der Leistungsfähigkeit und eine Abnahme der sozialen Lasten bedeuten.

Der Wert der absoluten Lohnhöhe hängt ab von der Kaufkraft des Geldes. Eine genaue vergleichende Untersuchung über die Entwicklung dieser beiden Faktoren ist wegen ihrer Verschiedenartigkeit in den vielen hier zu behandelnden Bergbaurevieren unmöglich, abgesehen von den technischen Schwierigkeiten, welchen sie sonst begegnet. Den besten Aufschluß würden uns Wirtschaftsrechnungen von Bergarbeiterfamilien geben, an solchen aber fehlt es bisher. Im allgemeinen läßt sich nicht leugnen, daß sich in den letzten Dezennien die Lebenshaltung der Arbeiter bedeutend gebessert hat. In allen Revieren sind die Löhne sicherlich schneller gestiegen als die Preise derjenigen Produkte, die der Arbeiter für die Befriedigung der notwendigsten Bedürfnisse braucht.

Trotz des engen Rahmens dieser Arbeit lassen sich einzelne charakteristische Erscheinungen der Lohnhöhe auch hier behandeln. Die höchsten Löhne in den preußischen Bergbaurevieren und überhaupt in allen hier in Betracht kommenden Revieren weist der O.B.A.B. Dortmund auf.

Jahresarbeitsverdienst in Mk. auf 1 Arbeiter der Gesamtbelegschaft im preußischen Steinkohlenbergbau[1]).

	Dortmund	Oberschles.	Saarbezirk	Niederschles.	Aachen
1886	772	490	809	586	—
1890	1067	671	1114	735	878
1895	968	675	929	737	868
1900	1332	877	1044	910	1194
1905	1186	867	1114	882	1225
1906	1402	924	1146	924	1354
1907	1562	1003	1185	990	1455
1908	1494	1016	1182	1000	1409
1909	1350	986	1136	975	1344

[1]) Jahresbericht des B.V. für 1909, II. Teil, S. 74 u. 75.

Vorstehende Zahlen geben uns zunächst einen Überblick über die Entwicklung und die kolossalen Schwankungen der Jahreslöhne innerhalb der einzelnen Kohlenreviere, die wir später noch genauer erörtern. Vor allem sollen sie uns die enormen Abweichungen zwischen den einzelnen Bezirken zeigen, die sich bei der Mitberücksichtigung Österreichs noch erhöhen würden. Im Jahre 1909 stehen die Jahresdurchschnittslöhne in Aachen und Dortmund fast gleich hoch, im Saarbezirk um 16%, in Oberschlesien um 27% und in Niederschlesien um 28% niedriger als im O.B.A.B. Dortmund. Die Wirkungen, welche diese Differenzen auf die Lebenshaltung der Arbeiter ausüben, zu erkennen, ist unmöglich, da wir über die Entwicklung und den heutigen Stand der Kaufkraft des Geldes in den einzelnen Gebieten keine detaillierten Tabellen besitzen. Trotz des Mangels exakt mathematischer Beweise kann man wohl auf Grund der Erfahrung die Behauptung aufstellen, daß die Reallöhne und die Lebenshaltung im Ruhrbergbau höher sind als in den übrigen Bergbaurevieren.

Die amtlichen Lohnstatistiken teilen die Belegschaft je nach der Art der Arbeit, nach Alter und Geschlecht in bestimmte Lohngruppen ein und zwar so, daß innerhalb der einzelnen Gruppen ziemliche Gleichartigkeit in der Lohnhöhe herrscht, während zwischen den einzelnen Gruppen große Unterschiede auftreten. Die Gliederung ist den deutschen und österreichischen Statistiken gleich. Als Beispiel sei hier eine österreichische Lohnstatistik angeführt.

Durchschnittlicher reiner Verdienst auf einen Arbeiter in einer Schicht im gesamten österreichischen Bergbau im Jahre 1907.

Lohngruppe.	Kr.	h.
1. Hauer und Förderer	3	63
2. Sonstige erwachsene Grubenarbeiter	2	95
3. Erwachsene Tagearbeiter	2	91
4. Jungen	1	74
5. Weibliche Arbeiter	1	35

Auffallend sind die niedrigen Löhne im österreichischen Bergbau überhaupt, insbesondere die der weiblichen Arbeiter, die von den männlichen Arbeitern deshalb als Lohndrücker betrachtet werden. Eine bedauerliche aber schwer zu beseitigende Folge der Berechnung der Lohnhöhe nach der Leistung sind die hohen Löhne der jungen und kräftigen Arbeiter, die den oft noch allein stehenden Bergmann direkt zum Leichtsinn verleiten, während ältere

Bergleute, die eine große Familie zu ernähren haben, infolge ihrer geringeren Leistungsfähigkeit sich mit einem kärglichen Lohn durchschlagen müssen.

Ein weiteres wesentliches Moment bei der Betrachtung der Lohnhöhe ist ihre Unterscheidung nach Bergbauarten. Im allgemeinen werden im deutschen Steinkohlenbergbau die höchsten Löhne gezahlt. Es folgt dann der Braunkohlen- und Salzbergbau mit etwas niedrigeren, aber annähernd gleichen Löhnen, während der fortwährende Rückgang des Erzbergbaues auch in seinen Löhnen zum Ausdruck kommt. In Österreich, wo der Braunkohlenbergbau im Verhältnis zu den andern Bergbauarten mehr Arbeiter beschäftigt und Werte produziert als in Deutschland, weist er auch die höchsten Löhne auf. Der Steinkohlen- und Eisensteinbergbau folgt dann gewissermaßen als zweite Lohnstufe. Im Salz- und Erdwachsbergbau stehen die Löhne am tiefsten.

Weit nachteiligere Folgen als die absolute Höhe der Löhne rufen die großen und plötzlichen Schwankungen in der Lohnentwicklung hervor, die gerade im Bergbau mehr hervortreten als in den anderen Industriezweigen und hier besonders bei den mit der unmittelbaren Kohlengewinnung beschäftigten Arbeitern.

Hauer- und Schlepperlöhne im O.B.A.B. Dortmund pro Schicht.

1908.	1.	Vierteljahr	5,94	Mk.
	2.	„	5,85	„
	3.	„	5,89	„
	4.	„	5,77	„
1909.	1.	„	5,42	„
	2.	„	5,28	„
	3.	„	5,31	„
	4.	„	5,30	„

Abgesehen von den großen Schwankungen in den einzelnen Vierteljahren beträgt die Spannung zwischen dem Durchschnitt des Jahres 1908: 5,86 und dem Durchschnitt des Jahres 1909:
5,33
0,53 Mark.

Es ist also ein beträchtlicher Unterschied in der Lohnhöhe innerhalb einer sehr kurzen Frist. Da die Arbeitslöhne in ihrem Gesamtbetrage in der Regel 50—60 % von dem Bruttoertrage eines Bergwerksunternehmens ausmachen, läßt sich ihre Abhängigkeit von dem mit der Konjunktur schwankenden Ertrage kaum ver-

meiden. Der Arbeiter ist nicht imstande, sich in seinen und seiner Angehörigen Bedürfnissen fortwährend diesen Änderungen anzupassen. Die Folge davon ist eine Unregelmäßigkeit und Unsicherheit seiner Wirtschaftsführung, die natürlich seine gesamte Lebenshaltung ungünstig beeinflußt. Eine nicht zu unterschätzende Aufgabe erfüllen hier die Syndikate, indem sie durch ihr Bestreben, sich in ihrem Produktionsquantum fortwährend dem Bedarf anzupassen, sich selbst eine dauernde gesicherte Rentabilität verschaffen, die wiederum die unerläßliche Bedingung für hohe und stete Arbeiterlöhne und überhaupt für die Stabilität der gesamten Arbeitsbedingungen ist. So ließ z. B. das Rheinisch-Westfälische Kohlensyndikat wegen geringerer Absatzmöglichkeit das ganze Jahr 1909 hindurch eine Fördereinschränkung von 20% eintreten.

Auch in der prozentualen Entwicklung der Löhne in den letzten Dezennien weist der O.B.A.B. Dortmund die höchsten Ziffern auf.

Jahreslöhne der unterirdisch beschäftigten Bergarbeiter beim Kohlenbergbau[1]).

1886—1907 (Nettolöhne) in Prozenten.

	Dortmund	Oberschlesien	Saarbezirk
1886	(848 =) 100%	(536 =) 100%	(836 =) 100%
1892	132 „	137 „	139 „
1894	129 „	136 „	122 „
1896	141 „	143 „	129 „
1898	163 „	159 „	137 „
1900	187 „	183 „	142 „
1902	154 „	168 „	142 „
1904	166 „	173 „	147 „
1905	161 „	180 „	148 „
1906	196 „	193 „	153 „
1907	220 „	210 „	159 „

Setzen wir den Jahreslohn im Jahre 1886 gleich 100, so stieg dieser bis zum Jahre 1907 in Dortmund auf 220, in Oberschlesien auf 210, in Saarbrücken auf 159. Obgleich die augenblickliche absolute Lohnhöhe in Oberschlesien von der Dortmunds weit verschieden ist, so war doch die Intensität der Erwicklung in beiden Bezirken ziemlich gleich stark. Im Staatsbergbau an der Saar ist die prozentuale Zunahme geringer, weist aber im Gegensatz zu den anderen Gebieten wenigstens seit 1893 eine sehr allmähliche

[1]) Z. f. B. H. und S. Wesen 1908, S. 43. Stat. Teil.

in hohem Grade stetige Steigerung auf. Der enorme Lohnsturz im Jahre 1902 ist im Saargebiet nicht zu bemerken. Diese Erscheinung ist auf die Lohnpolitik des Staates zurückzuführen. Die vornehmste Aufgabe des Staates als Bergwerksunternehmer ist es, seinen Arbeitern einen gleichmäßigen und hohen Lohn bei einer gleichmäßigen Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft und eine dauernde Beschäftigung zu gewähren. Von vielen Seiten wird behauptet, daß diese sozialpolitischen Rücksichten eine Anpassung an die Konjunkturschwankungen verhindern und damit die Rentabilität der Staatsbetriebe nachteilig beeinflussen. Wenn dies auch in geringem Umfange zutreffen mag, so liegt doch der Hauptgrund der geringeren Rentabilität der Staatsbergwerke in den Organisations- und Betriebsverhältnissen dieser Unternehmungen. Die Stetigkeit der Lohnentwicklung ist an und für sich wünschenswert, aber mit einem stärkeren Entwicklungsgrad als im Saarbergbau.

Erst eine vollkommen durchgeführte Kombination und Variation aller eben behandelten Entscheidungsmomente der Lohnhöhe mit Berücksichtigung der jeweiligen Kaufkraft des Geldes und der Lebenshaltung der Arbeiter könnte uns ein vollkommenes Bild über das Wesen und die Bedeutung der Lohnhöhe geben.

Alle amtlichen Lohnstatistiken enthalten die reinen oder Nettolöhne, die sich aus den Bruttolöhnen nach vorherigem Abzug verschiedenartig gestalteter Lohnrücklässe ergeben. Die Nettolöhne, wie sie in Preußen von den O.B.AB. ermittelt werden, unterscheiden sich von den Bruttolöhnen nur durch Ausscheidung der Kosten für das Gezähe, das ist das Werkzeug des Bergmanns, für die Beleuchtung und für alle Aufwendungen auf Grund der sozialen Versicherung. Die Arbeitsmaterialien werden für gewöhnlich von den Gruben-Verwaltungen selbst angeschafft wegen des billigen Einkaufs im Großen, wegen des Interesses der Verwaltungen an ihrer guten Beschaffenheit und zum Teil auch, weil der einzelne Arbeiter aus besonderen Gründen, wie bei den Sprengstoffen, sie sich nicht selbst beschaffen darf. Die Abgabe an die Arbeiter erfolgt zum Selbstkostenpreise. Die Arbeiter verlangen, wie man es jetzt in Österreich gesetzlich einführen will, ihre unentgeltliche Abgabe. Ein Beispiel für die enorme Höhe der Ausgaben auf Grund der sozialen Versicherung geben uns folgende Zahlen: Im Ruhrbergbau betrugen die Leistungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen auf 100 Mark reine Lohnsumme:

im Jahre 1907 11,08 Mark,
„ „ 1908 13,83 „
„ „ 1909 15,33 „

In Österreich kommen bei der Feststellung der reinen Lohnsumme noch die Kosten für die Bergbaugenossenschaften in Abzug, die im Jahresdurchschnitt 20—70 h betragen.

Neben den eben erwähnten Abzügen kommen noch die sogenannten wirtschaftlichen Beihilfen in Betracht, die als eine Verwendung des reinen Lohneinkommens aufzufassen sind, wie z. B. die Abzüge für gelieferte Lebensmittel, für Wohnungsmiete, Feldpacht, Schulgeldbeitrag, freiwillige Versicherung, Deputatkohle usw. In den amtlichen Statistiken werden sie gewöhnlich in den reinen Lohn eingerechnet. Ein Bild über die Höhe aller Arten von Abzügen in den einzelnen preußischen O.B.A.B. gewährt uns eine Statistik aus der Z. f. B.H. u. S.W. 1908, statistischer Teil, Seite 39.

Lohnabzüge pro Schicht und in Pfennigen nach teilweise geschätzten Durchschnittszahlen 1907.

O.B.A.B.		Abzüge		Wirtschaftliche Beihilfen
		Persönliche Versicherungsbeiträge	Unterhaltung u. Beschaffung des Gezähes	
1. Breslau	Oberschlesischer Steinkohlenbergbau	16,9	15,1	10,5
	Niederschlesischer Steinkohlenbergbau	12,7	7,6	7,9
2. Halle	Braunkohlenbergbau	13,3	0,3	2,8
	Kupferschieferbergbau	15,2	11,0	2,4
	Salzbergbau	17,7	27,5	0,5
3. Dortmund	Steinkohlenbergbau	23,0	16,0	
4. Klausthal	Erzbergbau	18,0	10,0	17,0
	Salzbergbau	13,0	0,7	
5. Bonn	Steinkohlenbergbau	33,0	2,0	8,0

Alle in dieser Statistik angeführten Abzüge machen einen bedeutenden Teil des Schichtlohnes aus, z. B. in Oberschlesien bei einem durchschnittlichen Schichtlohn von 4,25 : 10%. In den einzelnen Revieren und Bergbauarten sind sie sehr verschieden, besonders die wirtschaftlichen Beihilfen, die von der privaten sozialen Fürsorge der einzelnen Werke abhängen.

Eine besonders bemerkenswerte und strittige Stellung unter

den Lohnabzügen nehmen die Strafgelder ein. Die Gefährlichkeit des Bergbaues verlangt eine straffe Disziplin und Ordnung, die sich bei einzelnen Arbeitern nur mit Hilfe von Geldstrafen aufrecht erhalten läßt. Vereinzelt und zerstreut verrichten die Bergleute tief unter der Erdoberfläche ihre gefahrvolle Arbeit. Eine stete Kontrolle durch Beamte ist wegen der zu hohen Kosten unmöglich, die Fahrlässigkeit eines Einzelnen kann die ganze Belegschaft gefährden. Nach den alten deutschen B.O. wurden die Strafen nur auf Grund genauer Vorschriften über Voraussetzung und Höhe von den Bergbehörden selbst verhängt. Seit der Einführung des freien Arbeitsverhältnisses haben die Grubenbesitzer beziehungsweise ihre Stellvertreter das Recht der Strafgewalt. Seit jener Zeit bis jetzt haben die Klagen der Bergarbeiter nicht aufgehört. Sie gelten besonders der Höhe und dem Umfange der Strafen, sowie dem Mangel einer geeigneten Beschwerdeinstanz. Die P.D. von 1890 stellt fest, daß meistens Strafen von 3 Mark für jedes Vergehen erhoben wurden, selten in der Höhe von 10—15 Mark. Meistens handelte es sich um Verstöße gegen die Sicherheit und Ordnung, um Ungehorsam, Feierschichten, Lügen, Alkoholgenuß, nicht rechtzeitige Abholung des Lohnes usw. Trotz ihrer Notwendigkeit mußten die Strafen wegen ihrer Höhe und ihrer willkürlichen Verhängung den Ärger der Arbeiterschaft erregen. Außer Geldstrafen kommen als Strafe noch in Betracht das Schichtenstreichen, Strafgedinge, Degradation oder sofortige Entlassung. Die in der Handhabung der Strafgewalt eingerissenen Mißstände bewogen die Gesetzgebung, zum Schutze der Arbeiter einzugreifen. Nach den heutigen berggesetzlichen Bestimmungen Preußens, Bayerns und Sachsens hat der Bergwerksbesitzer das Recht, im Falle des Kontraktbruches eine Verwirkung des rückständigen Lohnes bis zu dem Betrage eines Durchschnitts-Wochenlohnes zu verlangen. Über die Verwendung dieser Beträge kann er frei verfügen. Genaue Vorschriften über alle Einzelheiten, wie Art, Höhe, Festsetzung und Verwendungszweck der Strafen müssen in den 3 deutschen Staaten die A.O. enthalten. Die Höhe der Geldstrafe für jeden einzelnen Fall darf die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdiensts nicht überschreiten. Nur für besonders schwere Fälle ist eine Erhöhung bis zum vollen Tagesarbeitsverdienst zulässig. Alle Strafgelder fließen nach gesetzlicher Vorschrift in eine Unterstützungskasse zugunsten der Arbeiter, an deren Verwaltung die Arbeiterschaft durch den Arbeiterausschuß mit mindestens der Hälfte der Stimmen beteiligt ist. Das österreichische

B.G. enthält nur Bestimmungen über die Geld- und Arbeitsstrafen bei Übertretung der Dienstordnung.

Zum Schutze gegen allzueiliges, unüberlegtes Strafen muß jedes Bergwerk ein Verzeichnis der verhängten Strafen führen, das hauptsächlich den Grund der Bestrafung und ihre Höhe angeben muß.

Der sogenannte Füllkohlenabzug, d. h. die Abzüge für die Verluste durch Transport und Verladung der Kohle und durch die nasse Aufbereitung, d. h. Reinigung der Kohlen von den zwischen gemischten Schieferstücken, für die den Arbeiter eine Schuld nicht trifft, wurde billigerweise beseitigt.

Wenn auch alle diese Schutzbestimmungen einen Fortschritt gegenüber den früheren Zuständen bedeuten, so besteht doch heute noch, wie die Arbeiter in ihren Zeitungen behaupten, bisweilen eine weitgehende Übertreibung in der Handhabung der Strafgewalt.

Einige Forderungen der Arbeiterschaft zur Reform der Strafgewalt sind: In jedem einzelnen Fall soll die gesetzliche Strafhöhe 50 Pfg. nicht übersteigen, bei erheblichen Verstößen soll eine Erhöhung bis zu einer Mark und mehr gestattet sein, aber nur mit Zustimmung des Arbeiterausschusses. Im Laufe eines Monats sollen die Strafen in ihrem Gesamtbetrage nicht die Höhe eines durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes übersteigen.

Eine besondere Beachtung verdient das sogenannte Wagennullen. Dasselbe bildete früher den Hauptbestandteil aller Strafen, ist aber heute eingehend geregelt. Die Gedingestellung nach Förderwagen setzt voraus, daß diese in ihrem vollen Maße mit Kohle und nicht mit sogenannten »Schrämbergen«, das sind kohlenhaltige Schiefer, gefüllt sind. Die Beimengungen von Gesteinsstücken, die auch heute noch oft vorkommt, besonders in Zeiten lebhafter Förderung und zum Teil unvermeidlich ist, wurde früher mit Nichtanrechnung dieser Wagen und außerdem mit Nichtanrechnung mehrerer auch richtig gefüllter Wagen und noch mit besonderen Ordnungsstrafen belegt. Die Schuld für unreine Förderung trifft jedoch meistens den Arbeiter nicht, sondern die geologischen und Betriebsverhältnisse. Die Bergemittel kommen oft in großen Mengen aber in kleinen Stückchen vor. Wegen ihrer Farbe sind sie von den Kohlen schwer auseinander zu halten. Ein sorgfältiges Sortieren würde deshalb viel unnötige Arbeit kosten und ist auch bei der spärlichen Beleuchtung häufig unmöglich. Der Ausdruck »Wagennullen« stammt von der Bezeichnung dieser Fördergefäße mit einer Null auf der Kontrolltafel her. Wie die P.D. von 1890 feststellt, wurden auf einzelnen Gruben im Ruhr-

revier für einen unrein gefüllten Wagen 4—6 vorschriftsmäßig gefüllte genullt. In Niederschlesien wurde neben dem Nullen noch eine Geldstrafe im Höchstbetrage von 6 Mark für einen unsauber gefüllten Wagen verhängt. Nach Feststellungen im O.B.A.B. Dortmund wurden dort vom 1. Juli 1902 bis zum 30. Juni 1903 auf 16 Gruben mit einer Belegschaft von rund 30000 Mann durchschnittlich mehr als 2% der Förderung genullt. Die Beschwerden der Arbeiter richteten sich auch hier nicht gegen das Nullen an und für sich, sondern gegen seinen großen Umfang, ferner gegen die Verwendung der genullten Kohle im Interesse der Bergwerksbesitzer, z. B. zur Auffüllung anderer Wagen usw. und gegen den Mangel einer Kontrolle über dieses Verfahren. Die Arbeiter betrachten auch das Nullen, das in der Hauptsache im Ruhrrevier üblich war, als ein Mittel hohe Gedinge herabzusetzen. Um den langwierigen und erbitterten Kämpfen wegen dieser Übervorteilung der Arbeiter ein Ende zu machen, wurde in der Novelle von 1905 zum preußischen B.G. bestimmt, daß ungenügend und vorschriftswidrig beladene Fördergefäße insoweit angerechnet werden müssen, als ihr Inhalt vorschriftsmäßig ist. Die Geldstrafen für mangelhafte Beladung dürfen im Laufe eines Monats 5 Mk. nicht übersteigen. Zum Zwecke der Kontrolle des Strafverfahrens erhalten die Arbeiter das Recht, aus ihrer Mitte durch den Arbeiterausschuß einen Vertrauensmann zu wählen. Eine Störung des Betriebes darf durch seine Tätigkeit jedoch nicht eintreten. Der Bergwerksbesitzer muß dem Vertrauensmann, der im Arbeitsverhältnis bleibt, seinen Lohn zahlen, darf diesen aber den Arbeitern bei der Lohnzahlung abziehen. Die Kosten des Auslesens der Berge muß, wenn die A.O. nichts anderes bestimmt, der Werksbesitzer selbst tragen.

Die gleichen Vorschriften über das Verbot des Wagennullens enthält das sächsische B.G. und der bayrische B.G.-Entwurf von 1908. Augenblicklich gelten in Bayern etwas abweichende Bestimmungen, die aber im Prinzip auch auf das Verbot des Wagennullens hinausgehen.

Die Arbeiter sind mit dieser Regelung noch nicht zufrieden und verlangen einen größeren Schutz ihres Vertrauensmannes gegen Entlassung und das vollständige Verbot der Bestrafung für das Nullen ausgenommen, wenn ein großer Teil der Förderung aus Bergen besteht.

Gewinnbeteiligung der Arbeiter.

Zu den neueren Lohnproblemen gehört die Gewinnbeteiligung der Bergarbeiter, wie sie unter anderem in der Sozialen

Praxis[1]) vorgeschlagen wurde. In überaus geschickter Weise sucht der Verfasser dieses Problem zu lösen, indem er viele Nachteile der Gewinnbeteiligung zu umgehen versteht. Der berechtigte Kern dieser Forderung liegt nach seiner Darstellung in einem Ausgleich für die staatliche Verleihung des Bergwerkseigentums und für die bisweilen enorm hohen Gewinne einzelner Gesellschaften, die bei gleichbleibender Arbeitsleistung zum Teil vom Zufall bedingt werden. Ein Moment, das die Theoretiker gegen eine Gewinnbeteiligung der Arbeiter vorbringen, nämlich ihren geringen oder verschwindenden Einfluß auf den Ertrag eines Unternehmens, fällt im Bergbau im gewissen Grade weg, da die Arbeit der unmittelbaren Kohlengewinnung heute noch zum größten Teile Handarbeit ist. So schädigt z. B. eine Kameradschaft, die nur kleine Stückchen Kohle oder Staubkohle fördert sich selbst und den Unternehmer, da Stück- und Staubkohle geringere Preise bringen als Würfelkohle. Um die Abhängigkeit der Gewinnanteile von den Schwankungen der Konjunktur möglichst zu beschränken und um eine gerechte und befriedigende Verteilung der Gewinnanteile herbeizuführen, empfiehlt der Verfasser den nach einer bestimmten Methode berechneten Anteil der Arbeiter der einzelnen Gruben in die Knappschaftskasse abzuführen, die ihn zum Vorteil aller Arbeiter des Knappschaftsbezirks verwendet und zwar zur Erhöhung der Leistungen oder zur Herabsetzung der Versicherungsbeiträge oder zu sonstigen Unterstützungszwecken. Diese Art der Verteilung der übermäßigen Gewinne einzelner Gesellschaften im Interesse der dauernden Verbesserung der Lebensverhältnisse aller Arbeiter eines Knappschaftsbezirks wäre als glückliche Lösung zu begrüßen. Der Gewinnanteil der Arbeiter würde in günstigen Geschäftsjahren im gesamten Knappschaftsbezirk einen ansehnlichen Betrag ausmachen, ohne daß der einzelne Aktionär oder Gewerke einen merklichen Verlust empfinden würde.

Ein Beispiel soll uns die Art der vorgeschlagenen Gewinnbeteiligung erläutern.

Angenommen das Aktien-Kapital eines Unternehmens betrage 10 Millionen Mark und der zu verteilende Dividendenbetrag 1 Million Mark oder 10 %. Davon erhalten die Aktionäre zunächst 5 % Dividende — 500 000 Mark. Von dem Superdividendenbetrag von 500 000 Mark erhält die Arbeiterkasse zunächst 20 %

[1]) »Gewinnbeteiligung der Bergleute an den Betriebsüberschüssen der Bergwerke«. Soziale Praxis, Jahrgang 14, No. 20 u. 25.

und von jedem Prozent über 6% noch $^1/_2$% oder in unserem Falle $20 + 4 \cdot {}^1/_2 = 22$% von 500 000 Mark = 110 000 Mark. Vom Gesamtbetrag der Dividende erhalten demnach die Aktionäre 890 000 Mark oder 89% und die Arbeiter 110 000 Mark oder 11%.

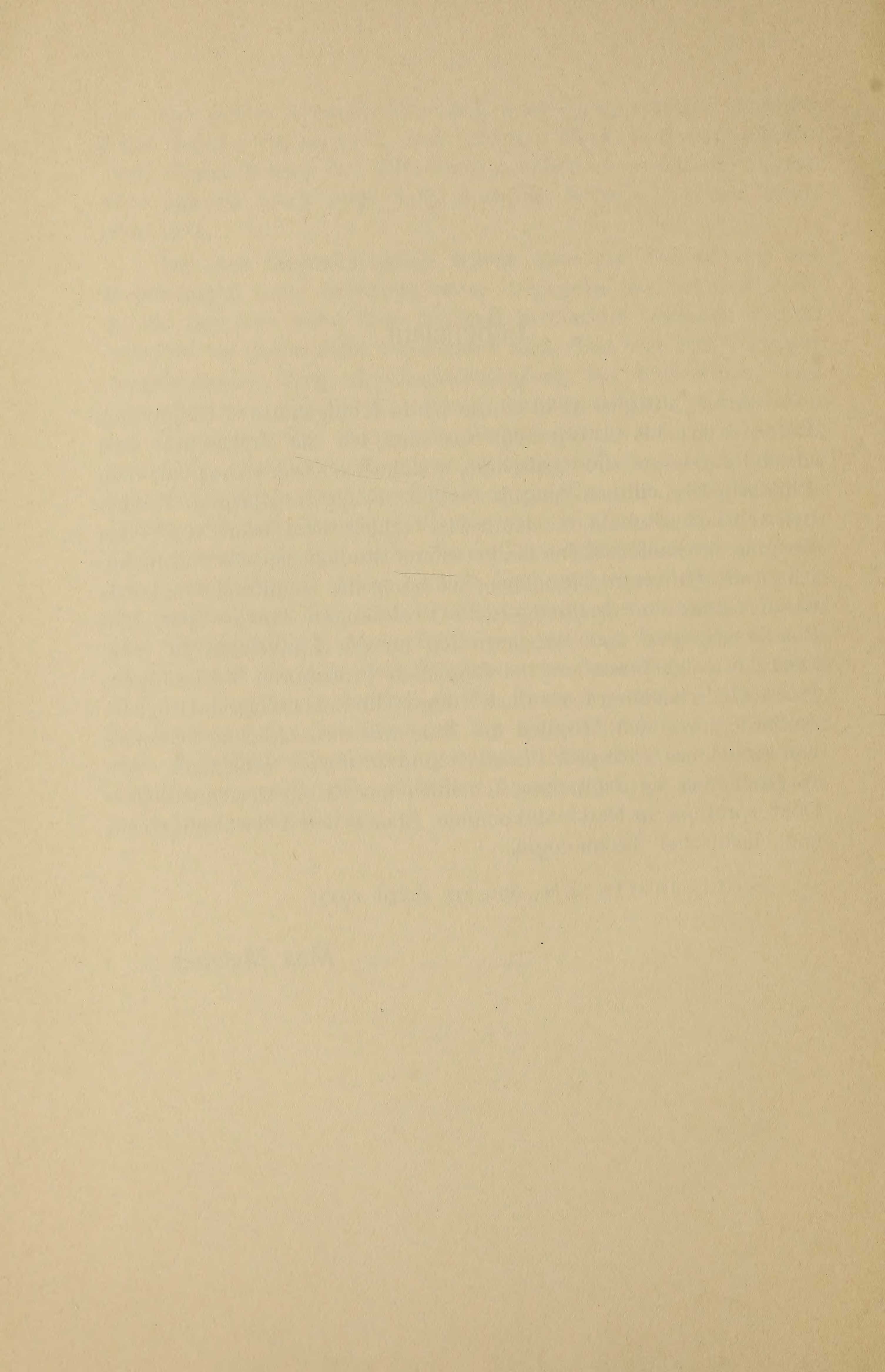
Bei den Gewerkschaften würde aber die Feststellung des Reinertrages mehr Schwierigkeiten begegnen als bei den A.G., da die Gewerke keine feste Einlage zu machen brauchen und zu Zubußen im Bedarfsfalle verpflichtet sind. Der von dem Verfasser vorgeschlagene Weg, die Zugrundelegung der Einkommen- und Gewerbesteuer und die Einsetzung einer besonderen Kommission aus Vertretern der Bergwerksgesellschaften würde wohl kaum ausreichen, um exakte Resultate zu liefern. Ein anderes Hindernis liegt wohl auch in der Unterscheidung zwischen den reinen Kohlenzechen und den gemischten Werken oder Hüttenzechen, da letztere doch gewöhnlich mit verbundenen Produktionskosten und Reingewinnen rechnen. Diese Gründe und noch mehr die Bedenken der interessierten Gewerke, beziehungsweise der Aktionäre, lassen eine Verwirklichung dieser Forderung auf dem Wege der Gesetzgebung, wie sie von dem Verfasser des betreffenden Aufsatzes für den Bergbau gefordert wurde, recht zweifelhaft erscheinen. Im Interesse der Arbeiter und der Unternehmer wäre vielmehr eine freiwillige Durchführung dieser Maßnahme zu wünschen. Das Hauptgewicht ruht natürlich immer noch in der Sicherung hoher und fester Löhne.

Lebenslauf.

Am 15. August 1888 wurde ich in Königshütte O. S. geboren. Ostern 1894 bis Ostern 1898 besuchte ich die Volksschule und absolvierte darauf die Realschule, welche ich Ostern 1904 mit dem Einjährig-Freiwilligen-Zeugnis verließ. Nach dreijährigem Besuch der Ober-Realschule zu Kattowitz erhielt ich Ostern 1907 das Zeugnis der Reife. Meine beiden ersten Studiensemester verbrachte ich an der Universität München, wo ich in der Hauptsache nationalökonomische und mathematische Vorlesungen hörte. Seit dem Sommersemester 1908 studierte ich an der Universität in Jena. Dort hörte ich besonders bei folgenden Professoren Vorlesungen: Pierstorff, Schachner, Rosenthal, Vongerichten, Haußner und Eucken. Außerdem war ich Mitglied der staatswissenschaftlichen Seminare von Geheimrat Professor Pierstorff und Professor Schachner. Am 19. November 1910 unterzog ich mich mit Erfolg der mündlichen Doktorprüfung in Nationalökonomie, Staats- und Verwaltungsrecht und chemischer Technologie.

Königshütte O.S., den 10. April 1911.

Max Metzner.





Fürstlich priv. Hofbuchdruckerei (F. Mitzlaff)
Rudolstadt.